



BUSINESSEUROPE



DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN 2009 – 2011 :

Partenaires sociaux et flexicurité sur les marchés du travail contemporains

RAPPORT DE SYNTHÈSE

AUTEURS :

ECKHARD VOSS & ANTONIO DORNELAS

Co-auteurs : Alan Wild et Anna Kwiatkiewicz

Bruxelles, mai 2011



Un projet des partenaires sociaux européens, avec le soutien financier de la Commission européenne

PRÉFACE : À PROPOS DU PROJET CONJOINT

Le présent rapport de synthèse expose les principaux résultats de l'étude conjointe des partenaires sociaux européens sur « *La mise en œuvre de la flexicurité et le rôle des partenaires sociaux* » conduite dans le contexte du programme intégré pour la période 2009-2011. L'objectif clé du projet était de « *contrôler conjointement la mise en œuvre des principes communs en matière de flexicurité, notamment afin d'évaluer le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans le processus et d'en tirer des conclusions conjointes* ». Le projet visait en outre à renforcer la confiance et la compréhension mutuelle parmi les partenaires sociaux en vue de faciliter la mise en œuvre des principes de flexicurité au niveau national. Le calendrier de l'étude a également permis de prendre en considération les défis créés par le contexte économique difficile qui prévaut partout en Europe. Le projet a spécifiquement examiné les effets provoqués par la crise de 2008 sur le concept de la flexicurité.

Afin de mener à bien cette mission de façon à impliquer activement les organisations nationales membres dans la collecte de données et d'informations relatives à la mise en œuvre des principes de la flexicurité, les partenaires sociaux européens ont convenu d'une méthode de travail et de recherche englobant tout un éventail de processus entrepris avec l'aide d'une équipe d'experts soutenant le projet :¹

Premièrement, à la suite d'une série de débats ouverts menés avec les partenaires sociaux européens, l'équipe d'experts a sélectionné un *ensemble d'indicateurs statistiques clés* dans les domaines de l'emploi ainsi que du développement économique et social, indicateurs considérés comme pertinents dans l'évaluation de l'état de la flexibilité, de la sécurité et du développement social sur les marchés du travail des États membres européens ainsi que de la Turquie et de la Croatie, pays candidats à l'adhésion.

Deuxièmement, les organisations nationales de partenaires sociaux ont été invitées à participer à une *enquête sur la base d'un questionnaire*, axée sur la pertinence du concept de flexicurité sur les marchés nationaux du travail, le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la politique et leur vision du concept de flexicurité. Lors de la phase de recherches, l'équipe d'experts a visité un échantillon de pays sélectionnés par les organisations de partenaires sociaux européens en vue de mener des interviews avec les organisations de partenaires sociaux dans le but d'obtenir des informations plus approfondies sur certains thèmes importants.²

Troisièmement, en combinant les recherches sur documents et les données récoltées dans le cadre des questionnaires et des interviews, l'équipe d'experts a élaboré 29 profils nationaux

¹ Eckhard Voss (coordinateur), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz et Antonio Dornelas.

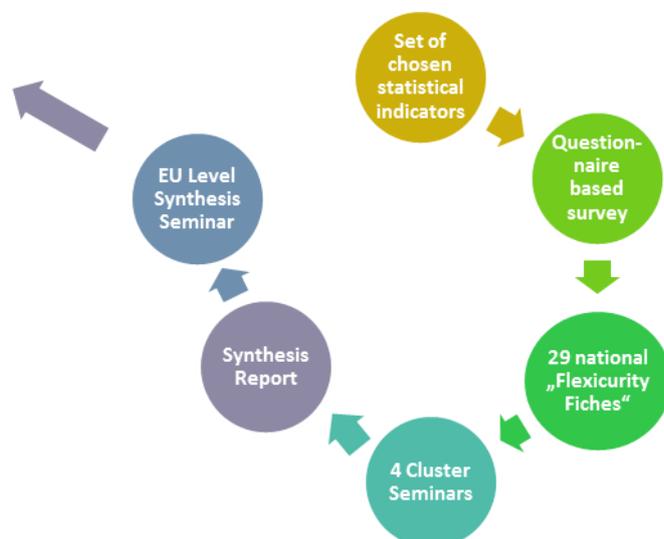
² Entre mai et juillet 2010, les experts ont visité les pays suivants : Danemark, France, Irlande, Italie, République tchèque, Pologne, Allemagne, Portugal et Pays-Bas.

ou « fiches pays » présentant la mise en œuvre des principes de flexicurité et le rôle des partenaires sociaux dans chacun des 29 pays couverts par l'étude.

Un *quatrième* outil méthodologique utilisé dans le cadre du projet a été l'organisation de quatre « séminaires par groupes de pays » (*cluster seminars*) programmés entre novembre 2010 et février 2011 ; ces séminaires impliquaient des organisations nationales membres de sept à huit pays qui ont débattu des conclusions préliminaires du projet et apporté d'autres informations quantitatives et qualitatives aux fiches nationales et au présent rapport.³

Le présent rapport de synthèse résume les principaux résultats et conclusions du projet. Un avant-projet de rapport a été présenté et débattu dans le cadre de la *conférence des partenaires sociaux européens* qui s'est tenue les 31 mars et 1^{er} avril 2011 à Bruxelles et qui a rassemblé plus d'une centaine de partenaires sociaux nationaux.

Schéma : 1 Structure du projet



À PROPOS DU RAPPORT DE SYNTHÈSE

Le présent rapport est à considérer comme un document de synthèse qui présente les résultats émanant d'un certain nombre de sources rassemblées sur un laps de temps relativement court. Le projet a permis d'obtenir non seulement les 29 fiches pays, mais également plus d'une cinquantaine de questionnaires, dont un grand nombre a été enrichi

³ Séminaire 1^{er} groupe (Finlande, Belgique, Italie, Grèce, Malte, Estonie, République tchèque et Pologne) organisé les 22 & 23 novembre 2010 à Varsovie ; séminaire 2e groupe (Suède, Allemagne, Portugal, Chypre, Roumanie, Lituanie et Turquie) organisé les 9 & 10 décembre 2010 à Lisbonne ; séminaire 3e groupe (Danemark, France, Irlande, Hongrie, Lettonie, Croatie et Autriche) organisé les 31 janvier et 1^{er} février 2011 à Paris ; et séminaire 4e groupe (Pays-Bas, Slovénie, Luxembourg, Espagne, Royaume-Uni, Bulgarie et Slovaquie) organisé le 8 février 2011 à La Haye.

d'importantes informations qualitatives – en ce compris plus de 60 cas de bonne pratique fournis par des organisations nationales de partenaires sociaux –, ainsi que les débats et résultats de quatre séminaires ayant impliqué des organisations nationales de partenaires sociaux et rassemblé quelque 150 représentants d'organisations nationales de partenaires sociaux de 29 pays européens.⁴

Le présent document reflète les points de vue de ses auteurs. Il ne prétend pas refléter l'avis individuel ou collectif des partenaires sociaux européens, à la requête desquels il a été rédigé, ni celui de la Commission européenne qui a accordé son soutien financier à ce projet.

Avertissement : dans la présente traduction française du rapport de synthèse, certains graphiques n'ont pas pu être adaptés de l'anglais pour des raisons de difficultés d'édition et restent donc dans leur langue d'origine.

⁴ Tous les documents susmentionnés ainsi que les documents relatifs à la conférence finale, aux procès-verbaux de réunions et aux présentations sont disponibles sur le site du Centre de Ressources des partenaires sociaux européens. Cf. <http://resourcecentre.etuc.org> ou <http://www.erc-online.eu>.

TABLE DES MATIÈRES

Préface

| | |
|---|----|
| 1 Introduction et aperçu..... | 6 |
| 1.1 La flexicurité | 6 |
| 1.2 Le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la flexicurité..... | 9 |
| 1.3 Caractère et structure du rapport..... | 11 |
| 2 La flexibilité et la sécurité sur les marchés du travail contemporains | 14 |
| 2.1 La flexicurité : histoire, notions et définitions | 14 |
| 2.2 Représentation et mesure de la flexicurité..... | 15 |
| 2.3 Points clés..... | 17 |
| 3 Le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la mise en œuvre des principes communs de flexicurité : cadres, politiques et bonnes pratiques | 19 |
| 3.1 Introduction | 19 |
| 3.2 Principaux résultats de l'enquête proposée aux partenaires sociaux nationaux .. | 20 |
| 3.3 Souplesse des dispositions contractuelles et flexicurité externe | 27 |
| 3.4 Flexicurité interne et fonctionnelle..... | 36 |
| 3.5 Politique active du marché du travail et transitions efficaces dans et entre les emplois..... | 42 |
| 3.6 Augmenter l'adaptabilité, l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité.... | 51 |
| 3.7 Accessibilité des marchés du travail, cohésion sociale et égalité des sexes..... | 58 |
| 3.8 Le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social à l'égard des autres principes de flexicurité..... | 67 |
| 3.9 Points clés..... | 72 |
| 4 La flexicurité en période de crise et de reprise | 74 |
| 4.1 L'impact de la crise de 2008 sur les marchés du travail européens..... | 74 |
| 4.2 « la flexicurité en période de turbulences » | 78 |
| 4.3 Points clés..... | 85 |
| 5 Forces, faiblesses et défis selon les partenaires sociaux nationaux..... | 87 |
| 6 Conclusions générales | 90 |

| | |
|------------------|----|
| Littérature..... | 95 |
| Annexe..... | 97 |

1 INTRODUCTION ET APERÇU

1.1 LA FLEXICURITÉ

La « flexicurité » est une question clé au sein des actions et débats menés dans les domaines de l'emploi et de la politique sociale en Europe depuis une vingtaine d'années. L'idée de combiner flexibilité et sécurité apparaît déjà au niveau politique européen en 1993 dans le Livre blanc de la Commission Delors intitulé « *Croissance, compétitivité, emploi* ». En 1996, le Livre vert de la Commission intitulé « *Partenariat pour une nouvelle organisation du travail* » fait explicitement référence à la flexicurité lorsqu'il décrit l'objectif de « *trouver un équilibre entre flexibilité et sécurité dans le cadre de la modernisation de l'organisation du travail* ».⁵

En 2006, la Commission aborde spécifiquement une série de questions liées à différents types de dispositions contractuelles ainsi que le défi de la flexicurité dans le Livre vert intitulé « *Moderniser le droit du travail* » et en 2007, elle publie une Communication intitulée « *Vers des principes communs de flexicurité* »⁶ adoptée par le Conseil européen en décembre 2007.⁷

Le Conseil européen établit une série de « *principes communs* » (cf. encadré ci-dessous) destinés à « *aider les États membres à établir et mettre en œuvre des stratégies de flexicurité qui tiennent pleinement compte de leurs défis particuliers, de leurs opportunités et de leurs situations spécifiques* ».

Après avoir été adoptée par le Conseil européen et approuvée par le Conseil « *Emploi et Affaires sociales* » en 2007, une initiative publique baptisée « *Mission pour la flexicurité* », destinée à encourager la flexicurité en tant que politique officielle du marché du travail européen, a été lancée par la Commission européenne en 2008.⁸

⁵ Commission européenne (1997) *Partenariat pour une nouvelle organisation du travail*. Livre vert. http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com97_128_fr.pdf.

⁶ Commission européenne (2007) *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*. COM (2007) 359 final, Bruxelles. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2756&langId=fr>. La même année, la Commission élabore un « *Rapport « Emploi en Europe » - 2006* » dans lequel elle consacre un important chapitre à la question de la flexicurité.

⁷ Conseil de l'Union européenne (2007) : *Vers des principes communs de flexicurité – Conclusions du Conseil*, Bruxelles, 6 décembre 2007. SOC 523.

⁸ Commission européenne (2008) *Mission pour la flexicurité*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=fr>.

LES PRINCIPES COMMUNS DE LA FLEXICURITÉ⁹

1. La flexicurité est un moyen de renforcer la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de moderniser les marchés du travail et de promouvoir un travail de qualité grâce à de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité pour améliorer la capacité d'adaptation, l'emploi et la cohésion sociale.
2. La flexicurité suppose de combiner, de manière délibérée, la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail efficaces et les systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables.
3. Les approches en matière de flexicurité ne consistent pas à proposer un modèle unique de marché du travail, de vie active ou de stratégie politique ; elles doivent être adaptées aux situations propres à chaque État membre. La flexicurité suppose un équilibre entre les droits et les responsabilités de toutes les personnes concernées. En se fondant sur les principes communs, chaque État membre devrait mettre au point ses propres dispositions de flexicurité. Les progrès en la matière devraient faire l'objet d'un suivi efficace.
4. La flexicurité devrait promouvoir des marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, mettant fin à la segmentation du marché du travail. La flexicurité concerne tant les travailleurs que les personnes sans emploi. Les inactifs, les chômeurs, les personnes qui travaillent au noir, occupent des emplois précaires ou se trouvent en marge du marché du travail doivent bénéficier de meilleures perspectives, de mesures incitatives et de mesures de soutien pour accéder plus facilement au marché du travail ou de tremplins pour progresser vers un emploi stable et juridiquement sûr. Les travailleurs devraient disposer d'une aide leur permettant de rester aptes à l'emploi, de progresser et de réussir les transitions tant au travail qu'entre les divers emplois.
5. La flexicurité interne (dans l'entreprise) et la flexicurité externe sont tout aussi importantes l'une que l'autre et il convient de les encourager. Une souplesse contractuelle suffisante doit s'accompagner de transitions sûres entre les emplois. La mobilité ascensionnelle doit être facilitée, de même que la mobilité entre les situations de chômage ou d'inactivité et de travail. Des lieux de travail de qualité et productifs, une bonne organisation du travail et l'amélioration constante des compétences sont également essentiels. Les systèmes de protection sociale devraient fournir des mesures d'aide et d'encouragement pour passer d'un emploi à l'autre ou accéder à un nouvel emploi.
6. La flexicurité devrait soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et les hommes et en proposant des mesures permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée.
7. La flexicurité exige un climat de confiance et un vaste dialogue entre tous les intéressés, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement en vue de politiques socialement équilibrées. Si les autorités publiques ont une responsabilité générale en la matière, l'action des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques de flexicurité, à travers le dialogue social et les négociations collectives, est d'une importance capitale.
8. La flexicurité requiert une attribution efficace des ressources et devrait rester parfaitement compatible avec des budgets publics sains et financièrement viables. Elle doit tendre à une répartition équitable des coûts et des bénéfices, notamment entre les entreprises, les autorités publiques et les individus, une attention particulière étant accordée à la situation spécifique des PME.

Considérant la flexicurité comme un instrument clé pour atteindre l'objectif de Lisbonne, à savoir la création « d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité », la Commission a exposé dans sa communication une série de principes directeurs communs visant à combiner flexibilité et sécurité. Plus important, elle a suggéré qu'en s'appuyant sur un

⁹ Conseil de l'Union européenne (2007) : *Vers des principes communs de flexicurité – Conclusions du Conseil*, Bruxelles, 6 décembre 2007. SOC 523.

consensus avec les États membres de l'Union, les politiques de flexicurité devraient s'articuler dans leur élaboration et leur mise en œuvre autour de quatre composantes :

- *la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles* dans le cadre d'un droit du travail, de conventions collectives et d'une organisation du travail modernes ;
- *des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie* pour garantir une capacité d'adaptation et une aptitude à l'emploi permanentes des travailleurs, en particulier des plus vulnérables ;
- *des politiques actives du marché du travail (PAMT) efficaces* permettant aux individus de faire face aux changements rapides, de réduire les périodes de chômage et de faciliter les transitions vers de nouveaux emplois ;
- *des systèmes de sécurité sociale modernes* qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail.

La Commission européenne est convaincue que ces quatre composantes peuvent « *se renforcer mutuellement et améliorer les résultats en matière d'emploi (de l'emploi global, mais aussi de l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs plus âgés), de taux de risque de pauvreté et de capital humain* » (Commission européenne (2007) *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, p. 5).

Alors que l'Union européenne encourageait les États membres à intégrer le concept de flexicurité dans le contexte programmes de réforme de Lisbonne, la crise mondiale et financière de 2008 a rapidement modifié l'agenda européen en matière de politique d'emploi et de marché du travail.

Néanmoins, les conclusions de la session du Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs du Conseil de l'Union européenne qui s'est tenue à Luxembourg en juin 2009, ont souligné le rôle de la flexicurité en temps de crise quand le Conseil y a indiqué que « *les principes communs de flexicurité, en tant qu'instrument de mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, constituent une stratégie politique globale pour coordonner les efforts visant à gérer les effets de la crise en termes d'emploi et son impact au niveau social, ainsi que pour se préparer à la reprise économique* ». ¹⁰

Dans le contexte de la stratégie Europe 2020 et de l'agenda « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois », la Commission européenne identifie le thème de la flexicurité comme un concept central. Cet élément a été mis en évidence tant dans la Communication

¹⁰ Conseil de l'Union européenne (2009) Conclusions du Conseil sur la flexicurité en temps de crise, Luxembourg, 8 juin 2009.
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lisa/108369.pdf (en anglais), p.2.

de 2009 intitulée « *Engagement commun en faveur de l'emploi* »¹¹ que dans d'autres déclarations officielles.

1.2 LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA MISE EN OEUVRE DE LA FLEXICURITÉ

Selon la Commission européenne, le partenariat constitue la meilleure approche de développement des politiques de flexicurité à divers niveaux. Les institutions européennes considèrent donc le rôle des partenaires sociaux comme essentiel à la réussite de la mise en œuvre de la flexicurité dans les différents contextes nationaux.

« La participation active des partenaires sociaux est essentielle pour garantir que la flexicurité profite à tous. Il est également crucial que toutes les parties intéressées soient prêtes à accepter le changement et à en assumer la responsabilité. Les politiques intégrées de flexicurité se retrouvent souvent dans les pays où le dialogue - et surtout la confiance - entre les partenaires sociaux, mais aussi entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, jouent un rôle important.

Les partenaires sociaux sont souvent les mieux placés pour répondre aux différents besoins des employeurs et des travailleurs et pour détecter les synergies qu'ils peuvent mettre en place, par exemple dans le domaine de l'organisation du travail ou de la définition et mise en œuvre de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie. Le soutien des partenaires sociaux aux objectifs clés de la stratégie de Lisbonne représente un atout non négligeable ; il appartient aux gouvernements comme aux partenaires sociaux de traduire ce soutien en initiatives politiques concrètes ». (Commission européenne (2007) Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité, p. 18)

Par conséquent, la Commission européenne a encouragé les États membres à travailler avec les partenaires sociaux « *afin d'inclure leurs approches de la flexicurité dans leurs programmes nationaux de réforme* ».

Dans ce cadre, les partenaires sociaux européens ont intégré la flexicurité dans un éventail d'activités communes. Une étape importante a été franchie avec l'élaboration d'une analyse conjointe « *Key Challenges facing European Labour Markets* » (« *Principaux défis auxquels sont confrontés les marchés du travail en Europe* ») publiée en 2007, où les partenaires sociaux européens ont reconnu que

¹¹ Commission européenne (2009) Engagement commun en faveur de l'emploi. Bruxelles. 3.6.2009 COM(2009) 257 final du 3 juin 2009.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=514>. Cf. aussi pour un aperçu de rapports et communiqués de presse récents
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=21>.

« Sur le marché du travail actuel, il est nécessaire d'améliorer les mesures politiques traitant de la flexibilité et de la sécurité pour les travailleurs comme pour les employeurs. Dûment appliquée, l'approche de la flexicurité peut créer une situation gagnant-gagnant et être tout aussi bénéfique aux employeurs qu'aux employés ».¹²

S'adressant aux États membres de l'Union, les partenaires sociaux européens ont recommandé

« la création d'un ensemble de mesures politiques adéquates traitant des dimensions de flexibilité et de sécurité (droit du travail et dispositions contractuelles, politiques actives du marché du travail efficaces et de qualité, politiques d'apprentissage tout au long de la vie, systèmes de sécurité sociale efficaces et durables, dialogue social) pour les travailleurs et les employeurs et ce, de façon holistique et équilibrée. Les politiques de flexicurité doivent s'accompagner de politiques macroéconomiques saines, d'un environnement économique favorable, de ressources financières adéquates et de la mise à disposition de bonnes conditions de travail ».

Les partenaires sociaux européens ont également invité les gouvernements nationaux à revoir et, si nécessaire, à adapter la conception du droit du travail, les systèmes de protection de l'emploi et, conjointement avec les partenaires sociaux, les pratiques de négociation collective afin de :

- garantir un équilibre optimal entre flexibilité et sécurité dans toutes les relations de travail, garantir une sécurité adéquate aux travailleurs, quel que soit leur type de contrat, afin de lutter contre la segmentation des marchés du travail ;
- développer des mesures complémentaires de sécurité de l'emploi en facilitant les transitions vers des emplois productifs et gratifiants ;
- renforcer la sécurité juridique et la transparence, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, en ce qui concerne la portée, la couverture et l'application du droit du travail ;
- mettre en œuvre et respecter au niveau national les règles et les principes des directives sociales européennes, y compris ceux découlant d'un accord-cadre entre partenaires sociaux européens, ainsi que les principes fondamentaux de l'égalité de traitement et de la non-discrimination ;
- promouvoir des relations de travail stables et des pratiques du marché de l'emploi qui soient durables ;
- mettre en place le cadre nécessaire au développement de pratiques sur le lieu de travail qui améliorent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, ce faisant,

¹² CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2007) Key Challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of European Social Partners (Principaux défis auxquels sont confrontés les marchés du travail en Europe : une analyse conjointe des partenaires sociaux européens), Bruxelles, 18 octobre, p. 62 (version anglaise).

concourent à une exploitation optimale du potentiel productif de la main-d'œuvre européenne.

Les États membres ont par ailleurs été invités à « *impliquer les partenaires sociaux dans la conception des mesures politiques et à développer leurs capacités là où c'est nécessaire* ».

Pendant que la Commission européenne et le Conseil étaient encouragés à impliquer les partenaires sociaux dans le débat permanent relatif à la définition des principes de flexicurité au niveau européen, les partenaires sociaux invitaient également leurs membres nationaux à « *contribuer activement à la conception et à la mise en œuvre de mesures politiques traitant des dimensions de flexibilité et de sécurité* ».

Dans leur déclaration commune sur la Stratégie Europe 2020, les partenaires sociaux européens ont évoqué le défi de trouver un équilibre combinant flexibilité et sécurité sur les marchés du travail modernes. Ils ont invité les États membres à mettre en œuvre un ensemble de mesures politiques adéquates, pour les travailleurs comme pour les employeurs, traitant des dimensions de flexibilité et de sécurité en particulier au niveau du droit du travail, des dispositions contractuelles, des politiques actives du marché du travail efficaces et de qualité, des politiques d'apprentissage tout au long de la vie, des systèmes de sécurité sociale efficaces et durables et dialogue social.¹³

1.3 CARACTÈRE ET STRUCTURE DU RAPPORT

Comme expliqué dans la préface, le présent rapport est à considérer comme un document de synthèse présentant les principaux résultats obtenus d'une série de sources, dont les 29 « fiches pays » ; les résultats de l'enquête menée sur la base d'un questionnaire ; les interviews réalisées dans neuf États membres¹⁴ ainsi que les résultats des quatre séminaires organisés par groupes de pays. Le présent rapport est à lire conjointement avec les autres documents produits.

Il est à noter que l'objectif spécifique du projet commun aux partenaires sociaux européens était de produire un rapport sur « *les partenaires sociaux et la flexicurité* ». Par conséquent, le rapport se concentre sur le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social sur le marché du travail contemporains ainsi que sur la mise en œuvre des concepts de flexibilité et de sécurité dans les processus de réforme sociale et du marché du travail en Europe. Les lecteurs cherchant un large aperçu de la flexicurité ainsi que des politiques relatives à la flexicurité et des réformes en Europe peuvent consulter les nombreux inventaires et aperçus

¹³ CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2010) : *Joint Statement on the Europe 2020 Strategy* (Déclaration commune sur la stratégie Europe 2020), Bruxelles, 4 juin, p.3 (version anglaise).

¹⁴ Pour toutes informations spécifiques sur un ou plusieurs pays ou pour un aperçu plus global de l'ensemble des résultats obtenus dans le cadre du projet, cf. le site du Centre de Ressources des partenaires sociaux européens, <http://resourcecentre.etuc.org> ou <http://www.erc-online.eu>.

disponibles, dont un grand nombre sont référencés dans le présent document et les fiches nationales.

Le rapport se concentre sur l'expérience pratique des partenaires sociaux sur les marchés du travail actuels et dans le domaine des affaires sociales. Il fait le point sur le rôle que les partenaires sociaux et le dialogue social jouent dans la mise en œuvre des principes communs de la flexicurité. Dans ce contexte, le rapport pose une série de questions : les partenaires sociaux encouragent-ils activement la flexicurité comme un instrument de modernisation des marchés du travail et des politiques sociales/de l'emploi ? Quel rôle les partenaires sociaux et le dialogue social jouent-ils dans la conception et la mise en œuvre d'initiatives et de mesures politiques dans les différents domaines considérés comme des domaines clés dans le cadre des principes communs de flexicurité ? Des cas et des exemples de bonne pratique peuvent-ils être identifiés dans ce contexte ? Et quelles sont les conclusions à en tirer ?

La structure du rapport reflète l'objectif de l'analyse.

Le *chapitre 2* du rapport, *Flexibilité et sécurité sur les marchés du travail contemporains*, présente un bref aperçu de la flexicurité en tant que concept et stratégie politique complexe en Europe et propose une synthèse des principaux résultats exposés dans les nombreux rapports, études et enquêtes réalisés sur le sujet.

Le *chapitre 3*, intitulé *Le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la mise en œuvre des principes communs de flexicurité*, aborde les principales tendances et les résultats comparatifs de l'analyse des politiques sociales et des questions relatives au marché de l'emploi considérées comme importantes dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives et de pratiques en matière de flexicurité. Ce chapitre est structuré selon les huit principes communs de la flexicurité. Il présente des tendances et des données comparatives, des expériences pratiques, des évaluations ainsi que les positions des partenaires sociaux et des exemples de bonne pratique. Ce chapitre est nécessairement sélectif dans la mesure où il n'est pas possible, dans un rapport de synthèse de ce genre, de présenter toute l'étendue des informations recueillies et fournies par les partenaires sociaux nationaux. Ceci englobe des références aux nombreux cas de bonne pratique rapportés par les partenaires sociaux nationaux¹⁵ ; il est donc conseillé aux lecteurs intéressés d'également se référer aux nombreux autres documents préparés dans le contexte du projet.

Le *chapitre quatre*, *La flexicurité en temps de crise et de reprise*, aborde l'application des principes de flexicurité à l'heure actuelle et présente les résultats clés de l'enquête sur le sujet. Encore une fois, ce chapitre ne vise pas à exposer une analyse et un aperçu globaux de l'ensemble des mesures et des processus de réforme, mais à se concentrer sur le point de vue des partenaires sociaux et sur les résultats du dialogue social issus de ce projet.

¹⁵ Un aperçu des cas de bonne pratique décrits par les partenaires sociaux nationaux dans leurs réponses à l'enquête-questionnaire est joint à l'annexe du présent rapport.

Le *chapitre cinq* tire des conclusions et décrit les positions et opinions des partenaires sociaux nationaux concernant les forces, faiblesses et défis majeurs qui caractérisent la flexicurité.

Le *chapitre six* tente de résumer les principaux résultats issus du projet et de tirer des conclusions quant à l'objectif de base du projet, à savoir mieux comprendre et évaluer le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la conception et la mise en œuvre de la flexicurité sur les marchés du travail contemporains.

2 LA FLEXIBILITÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL CONTEMPORAINS

2.1 LA FLEXICURITÉ : HISTOIRE, NOTIONS ET DÉFINITIONS

Le concept de « flexicurité », qui combine les notions de « flexibilité » et de « sécurité », a été défini au fil du temps de plusieurs manières différentes. Là où les partisans du concept de flexicurité soulignent dans leurs travaux la complémentarité de ses composantes, d'autres ont tendance à les considérer comme des alternatives rivales. Ce thème reviendra tout au long du rapport.

Les racines historiques de la notion de flexicurité remontent aux évolutions et débats survenus dans deux pays en particulier, les Pays-Bas et le Danemark.

Aux Pays-Bas, le terme de « flexicurité » est attribué au défi de trouver un équilibre entre les concepts de flexibilité et de sécurité dans le contexte d'une demande accrue d'emplois « flexibles » résultant des besoins économiques et d'une préférence des travailleurs au milieu des années 1990.¹⁶ Ce débat et le concept de « flexicurité » ont mené à la loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité de 1999 ainsi qu'à une réglementation juridique du travail flexible (« flexwerk »). Un des éléments clés de l'approche néerlandaise de la flexicurité a été la notion de droits égaux/équivalents des différents groupes de travailleurs sur le marché de l'emploi.

Selon d'autres sources (telles que Eurofound), le terme « flexicurité » a été utilisé pour la première fois par Poul Nyrup Rasmussen, Premier ministre socio-démocrate du Danemark entre 1992 et 2001. Au Danemark, la notion de flexicurité repose sur un modèle spécifique du marché du travail qui combine une grande flexibilité externe (en termes d'engagement et de licenciement) et un haut niveau de sécurité sociale. Dans ce pays scandinave, la réglementation relativement flexible en matière de licenciement et de protection de l'emploi (dans un contexte européen) est combinée efficacement avec des périodes relativement longues de préavis et des politiques d'emploi actives, en ce compris le droit et l'obligation à la formation et à d'importants avantages sociaux. Le « triangle d'or » danois en

¹⁶ Cf. Wilthagen, T. et F. Tros 2004 : The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 10 (2), 166–186.

matière de flexicurité (flexibilité du marché du travail, générosité du système de sécurité sociale et politique d'emploi active) ne peut se comprendre que si le système de négociation collective, le rôle important des partenaires sociaux et du dialogue social ainsi que d'autres facteurs (par exemple, des inégalités sociales et de revenus relativement faibles, taux d'affiliation élevés, importante mobilité géographique) sont considérés comme des éléments essentiels du système danois en matière de marché du travail. L'effort de combiner flexibilité et sécurité dans des concepts intégrés qui bénéficient aux entreprises comme aux employés remonte à l'avènement du système danois de négociation collective et à la première convention collective historique de 1899.

Bien que la flexicurité soit souvent liée à ces deux exemples, les partenaires sociaux d'autres pays ont également souligné que le besoin de trouver un équilibre et/ou de combiner flexibilité et sécurité sur le marché du travail a été un facteur clé et le moteur de réformes et de changements dans leur pays, même s'il n'était pas fait directement référence au terme de « flexicurité ».

2.2 REPRÉSENTATION ET MESURE DE LA FLEXICURITÉ

En décembre 2007, le Conseil EPSCO a souligné l'importance de contrôler au niveau européen les processus d'évolution et d'apprentissage mutuels en matière de flexicurité, contrôle pour lequel il est capital de disposer d'un ensemble d'indicateurs solides protégeant l'égalité et couvrant adéquatement les différentes composantes de la flexicurité.¹⁷

La flexicurité en Europe a fait l'objet de plusieurs tentatives de représentation et de mesure¹⁸, et l'EMCO a travaillé à la définition d'indicateurs de mesure et de contrôle de la flexicurité dans les États membres depuis plusieurs années.¹⁹ S'appuyant sur les quatre composantes de la flexicurité, l'EMCO établit une série d'indicateurs destinés à mesurer et évaluer la situation dans les États membres en termes d'input, de processus et d'output. Le tableau suivant résume ces indicateurs.

Tableau 1 : Indicateurs de flexicurité selon l'EMCO

| Composantes de la flexicurité | Indicateurs suggérés par l'EMCO |
|--|---|
| Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles | <ul style="list-style-type: none"> • Rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) • Accès à un temps de travail flexible |

¹⁷ Cf. « *Conclusions de la Présidence* », Conseil EPSCO 5/6 décembre 2007.

¹⁸ En particulier : Rapport « *Emploi en Europe – 2006* », Auer (2005) *Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalized world*. Genève : ILO Employment Strategy Paper 1/2005 ; ou Tangian A. (2007) *European flexicurity: concepts, methodology and policies*. Transfer, 13(4), 551-573.

¹⁹ Comité de l'emploi (EMCO) (2009) *Monitoring and analysis of Flexicurity policies*. Rapport approuvé par l'EMCO le 24 juin 2009, Bruxelles.

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Diversité et motifs des dispositions contractuelles et de travail • Travailleurs réalisant des heures supplémentaires • Transitions par type de contrat • Heures supplémentaires |
| Stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie | <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses publiques d'éducation • Investissement des entreprises dans la formation des adultes • Apprentissage tout au long de la vie (25-64 ans) • Participation à la formation professionnelle continue • Transitions (statuts d'emploi, niveau de rémunération) • Niveau d'éducation des adultes • Compétences des adultes en usage de l'informatique |
| Politiques actives du marché du travail (PAMT) efficaces | <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses PMT en % du PIB • Dépenses PMT par demandeur d'emploi • Activation/soutien (activation normale et assistée) • Nouveau départ/prévention • Activation des demandeurs d'emploi inoccupés • Suivi des participants aux mesures d'activation habituelles • Indicateur de suivi PES relatif aux mesures de formation |
| Systèmes de sécurité sociale modernes | <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses d'indemnisation par demandeur d'emploi • Dépenses d'indemnisation en % du PIB • Piège du chômage • Piège des bas salaires • Gardes d'enfants/soins aux personnes âgées dépendantes • Piège de l'inactivité dû au frais de garde d'enfants (célibataire avec 2 enfants) • Activation/soutien (aide) • Impact de la parentalité sur le taux d'emploi |

Source : EMCO 2009

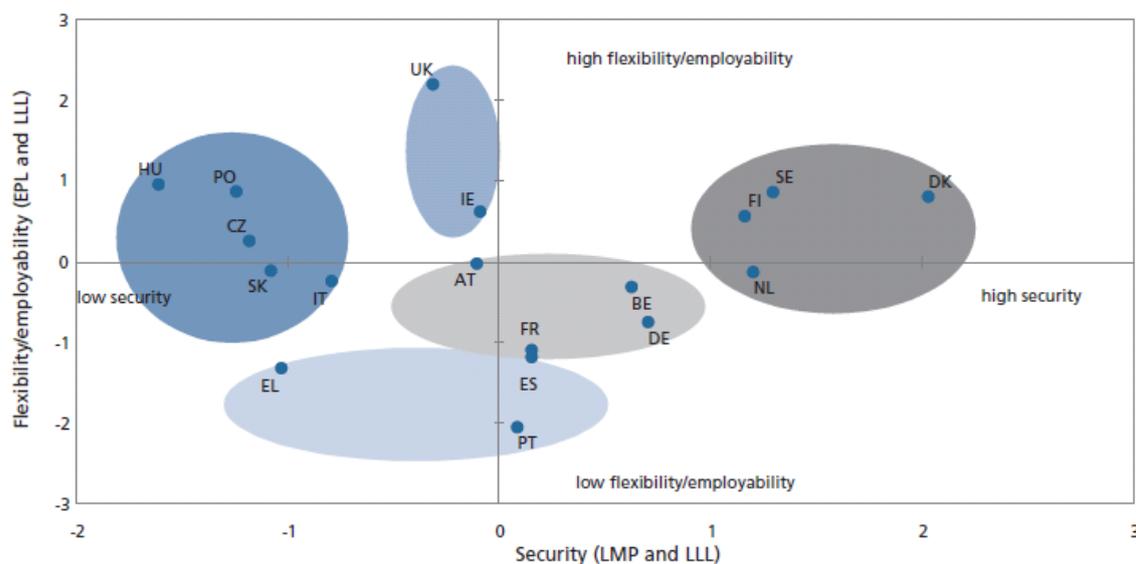
Le rapport « *Emploi en Europe 2006* », qui définit un nombre plus restreint d'indicateurs, tente de donner un aperçu de l'état de la flexicurité dans 18 États membres.²⁰ Les auteurs ont identifié cinq groupes de flexicurité différents :

²⁰ Les systèmes de flexicurité/marché de l'emploi sont mesurés à l'aide de quatre variables : la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) qui représente la flexibilité numérique/externe ; les dépenses allouées au financement des politiques du marché du travail en pourcentage du PIB (c.-à.-d. la somme des allocations passives/de chômage et des PAMT), le pourcentage de participants aux programmes d'apprentissage tout au long de la vie et le coin fiscal moyen qui représente les distorsions créées par le système fiscal. Cf. rapport sur l'emploi en Europe 2006, pp. 102 et 103 (version anglaise).

- Un système *anglo-saxon*, comprenant le Royaume-Uni et l'Irlande, caractérisé par un *haut degré de flexibilité* (c.-à-d. une législation sur la protection de l'emploi moins stricte), une *sécurité* relativement *faible* (c.-à-d. des dépenses allouées aux politiques du marché du travail qui sont moyennes à faibles) et une *faible imposition*.
- Le système *continental*, comprenant l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche et la France, caractérisé par une *flexibilité moyenne à faible*, une *sécurité moyenne à élevée* et une *imposition moyenne à élevée*.
- Le système *méditerranéen*, comprenant l'Espagne, le Portugal et la Grèce, caractérisé par une *flexibilité faible*, une *sécurité* relativement *faible* et un *modèle d'imposition imprécis*.
- Le système *est-européen (plus l'Italie)*, comprenant l'Italie, la Pologne, la Hongrie, la République tchèque et la Slovaquie, caractérisé par une *insécurité*, une *flexibilité moyenne à élevée* et une *imposition moyenne à élevée*.
- Et enfin, le système *nordique*, comprenant le Danemark, les Pays-Bas, la Suède et la Finlande, caractérisé par une *sécurité élevée*, une *flexibilité moyenne à élevée* et une *imposition moyenne à élevée*.

Le graphique suivant illustre les résultats par groupe et les différents systèmes de « flexicurité » existant au sein de l'UE :

Schéma 2 : Représentation de la flexicurité en fonction de la sécurité de la flexibilité/employabilité dans l'UE



Source : Rapport sur l'emploi en Europe 2006, p. 106 (version anglaise).

2.3 POINTS CLÉS

La « flexicurité » constitue un point de référence majeur et un principe directeur dans les débats et le développement de stratégies menés au niveau européen sur une importante

série de questions liées aux politiques de l'emploi ainsi qu'aux politiques économiques et sociales. En même temps, il n'existe aucune définition précise de la flexicurité ; tantôt, le terme est utilisé pour décrire un concept politique voire normatif reposant sur certaines hypothèses relatives au fonctionnement des sociétés modernes et/ou tantôt, il est utilisé comme une approche analytique permettant de mesurer la flexibilité et la sécurité dans les sociétés et sur les marchés du travail actuels.

Il y a bien eu diverses tentatives pour pallier ce « manque de rigueur conceptuelle » et améliorer l'applicabilité de la « flexicurité » à l'évaluation des progrès réalisés par les États membres de l'UE en matière de flexicurité. À ce jour, il n'existe toutefois aucun consensus quant à la meilleure définition possible de la « flexicurité ».

3 LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES COMMUNS DE FLEXICURITÉ : CADRES, POLITIQUES ET BONNES PRATIQUES

3.1 INTRODUCTION

Ce chapitre présente les principaux résultats des recherches réalisées dans le cadre du projet mené conjointement par les partenaires sociaux européens. Il s'appuie pour ce faire sur différentes sources d'informations : la première section synthétise les principaux résultats de l'enquête-questionnaire proposée dans le contexte du projet, qui se concentrait sur l'évaluation et la perception de la flexicurité par les partenaires sociaux nationaux. Les sections suivantes présentent et analysent des données comparatives relatives à une série d'indicateurs sociaux et du marché du travail ainsi que les résultats des analyses nationales réalisées par l'équipe du projet (résultats figurant sur les 29 fiches pays). Ces informations sont complétées des résultats issus de différentes interviews menées avec les partenaires sociaux lors de la préparation des fiches pays et des débats pendant les quatre séminaires organisés entre novembre 2010 et février 2011 avec les organisations nationales de partenaires sociaux.

Le présent chapitre ne vise pas à présenter un aperçu global des réformes et initiatives de flexicurité mises en œuvre par les États membres dans le domaine du marché du travail (à ce sujet, les fiches nationales fournissent incontestablement des informations plus approfondies). L'objectif de ce chapitre est de présenter une synthèse des résultats issus du projet de recherche quant au rôle joué par les partenaires sociaux et le dialogue social dans la mise en œuvre des principes communs de flexicurité. Les sous-chapitres abordent onze éléments : les dispositions contractuelles, la flexibilité externe, la flexibilité interne, les politiques actives du marché du travail et les transitions entre les emplois, l'adaptabilité, l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité, les marchés du travail favorisant l'insertion, l'insertion sociale et l'égalité entre les hommes et les femmes, la création d'emplois de meilleure qualité, l'optimisation des coûts et la viabilité financière.

Cette partie du rapport visant à dépeindre la réalité bigarrée et les points de vue des partenaires sociaux nationaux, elle repose donc autant que possible sur une sélection de

citations et de cas²¹ pratiques rapportés par les partenaires sociaux nationaux, en particulier sur les réponses apportées dans le cadre de l'enquête-questionnaire.

3.2 PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE PROPOSÉE AUX PARTENAIRES SOCIAUX NATIONAUX

3.2.1 Méthodologie utilisée dans le cadre de l'enquête et réponses des participants

Un des éléments majeurs des recherches entreprises dans le cadre du projet a été l'enquête basée sur un questionnaire adressée aux organisations nationales membres de la CES, de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME et du CEEP entre le printemps et l'été 2010.

L'enquête visait principalement à recueillir le point de vue des partenaires sociaux nationaux concernant la pertinence du concept de flexicurité dans les cadres nationaux spécifiques aux différents marchés du travail et à glaner leur avis quant à leur rôle et leur influence dans l'instigation et la mise en œuvre des politiques et pratiques pouvant être intégrées au sein du vaste concept de « flexicurité ». Le questionnaire prenait pour point de départ les huit principes de flexicurité adoptés par le Conseil.

Au total, 23 pays ont fourni 52 réponses au questionnaire. Les seuls pays à n'y avoir pas répondu du tout sont la Croatie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Roumanie et la Slovaquie. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les réponses se sont avérées équilibrées entre syndicats et patronats : 25 questionnaires ont été renvoyés par les organisations syndicales contre 27 par les organisations patronales.

L'analyse superficielle des réponses montre également que :

- les réponses émanant des organisations syndicales sont venues de 19 pays contre 17 pays pour les organisations patronales ;
- dans 13 pays, au moins une organisation syndicale et une organisation patronale ont répondu au questionnaire, alors que dans six pays, seules des organisations syndicales ont répondu ;
- dans quatre pays, seules des organisations patronales ont répondu au questionnaire ;
- sept pays ont envoyé un seul questionnaire (réponse émanant soit des organisations syndicales, soit des organisations patronales).

Lors de l'examen géographique des taux de réponse, il est apparu, comme l'illustre le tableau à la page suivante, que l'échantillon de réponse au questionnaire se divise à parts égales entre les cinq groupes (Europe centrale et orientale, Europe méridionale, Europe

²¹ Un aperçu de l'ensemble des cas de bonne pratique rapportés par les partenaires sociaux nationaux est joint à l'annexe du rapport.

septentrionale, pays anglo-saxons et Europe continentale), mais que ce sont les pays d'Europe méridionale qui ont renvoyé le plus de questionnaires.

Une analyse des réponses envoyées par les organisations syndicales et patronales des différents groupes de pays montre que :

- les parts sont tout à fait égales dans le groupe des pays d'Europe centrale et orientale (PECO), bien que le taux de non-réponse ait été relativement élevé (quatre sur un total de six) ;
- les réponses émanant d'Europe méridionale se caractérisent par un taux de réponse syndical élevé ;
- les groupes d'Europe septentrionale et continentale²² ont généré plus de réponses des organisations patronales que des organisations syndicales.

²² Ce phénomène en particulier serait encore plus marqué si la France était intégrée dans le groupe d'Europe continentale.

Tableau 2 : Réponses par groupe de pays et partenaire social

| | Total | PECO Bulgarie, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lettonie, Pologne, Slovaquie | Méridionale Chypre, France, Grèce, Italie, Portugal, Espagne, Turquie | Septentri onale Danemark , Finlande, Suède | Continental e Autriche, Belgique, Allemagne, Pays-Bas | Pays anglo- saxons Royaume- Uni Irlande |
|--------------------------------|-------|--|---|--|--|--|
| Nombre total de questionnaires | 52 | 10 | 16 | 11 | 12 | 3 |
| Syndicats | 25 | 6 | 12 | 3 | 3 | 1 |
| Patronats | 27 | 4 | 5 | 7 | 9 | 2 |
| Pays n'ayant pas répondu | 6 | 4 | 1 | --- | 1 | --- |

Deux sections du questionnaire contenaient une série de questions ouvertes où les participants pouvaient exprimer leur point de vue sur les réformes récemment menées dans leur pays en ce qui concerne le marché du travail. La majorité des organisations de partenaires sociaux ont saisi l'occasion pour répondre à ces questions (46 sur 52) ; par ailleurs, une majorité claire des participants (42) ont mentionné des expériences de bonne pratique en matière de « flexicurité ».²³

Il est également à noter que certaines organisations de partenaires sociaux ont préféré ne pas compléter le questionnaire mais qu'elles ont participé à l'enquête en amenant des déclarations et des points de vue écrits d'ordre plus général et/ou des documents relatifs à certaines questions liées à la flexicurité. Ce commentaire s'applique à au moins une organisation belge, allemande et suédoise.

3.2.2 Évaluation générale de la flexicurité

Un des résultats importants de l'enquête est le suivant : une grande majorité des représentants patronaux comme des représentants syndicaux s'accordent sur le potentiel des principes communs de flexicurité en tant que cadre utile dans les relations industrielles au niveau national *si ces principes sont mis en œuvre dans certaines conditions*.

²³ « Ces expériences de bonne pratique pouvaient être une convention collective ou tripartite, un cas d'entreprise, une initiative sectorielle ou des initiatives/campagnes au niveau local/régional/national ».

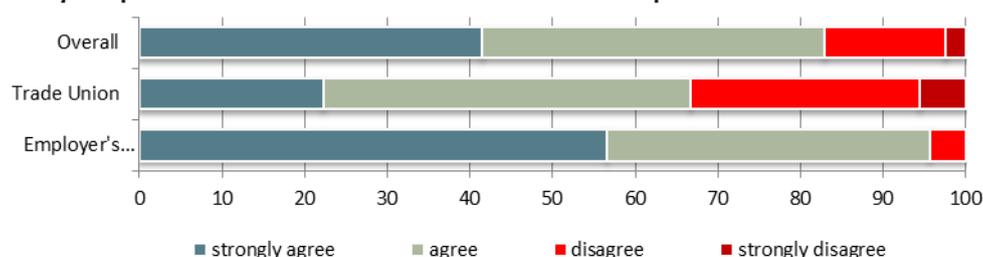
La déclaration suivante permet de tirer certaines conclusions concernant l'évaluation générale de la flexicurité :

« S'ils sont mis en œuvre de façon équilibrée et holistique, les principes communs de la flexicurité peuvent créer une situation gagnant-gagnant pour les travailleurs comme pour les entreprises ».

La majorité des participants à l'enquête perçoivent un potentiel où tous les acteurs seraient gagnants, même si les employeurs sont sensiblement plus enthousiastes que les syndicats (cf. ci-dessous). Alors que plus de 95 % des organisations patronales ont répondu soit « tout à fait d'accord » ou « d'accord » à la déclaration citée ci-dessus, le point de vue des syndicats est moins marqué : environ 65 % des participants ont répondu soit « tout à fait d'accord » ou « d'accord » à la même déclaration. Environ un tiers des participants syndicaux ont quant à eux répondu « pas d'accord » ou « pas d'accord du tout » à ladite déclaration.

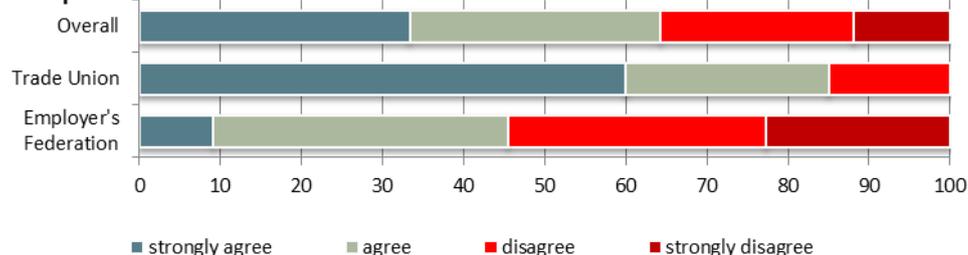
Schéma 3 : Point de vue général sur la flexicurité

If Implemented in a balanced and holistic way, the common principles of flexicurity can provide a win-win situation for workers and enterprises



Alors que les deux acteurs du partenariat social perçoivent le potentiel du concept de flexicurité s'il est mis en œuvre « de façon équilibrée et holistique », deux tiers d'entre eux considèrent comme « *non encore prouvée* » la possibilité de voir les approches de flexicurité créer une situation gagnant-gagnant. Quand on leur demande leur avis à propos de la déclaration suivante : « *La flexicurité n'a pas encore prouvé sa capacité à offrir une approche équilibrée aux travailleurs et aux entreprises* », les organisations syndicales sont sensiblement plus sceptiques (85 %) par rapport à une forte minorité d'organisations patronales (45 %), considérant que le potentiel de flexicurité n'a pas encore été pleinement réalisé.

Flexicurity has not yet proven itself to offer a balanced approach for workers and enterprises



Il est intéressant d'examiner les opinions globales des uns et des autres en matière de flexicurité d'un point de vue national.

Cette démarche a débouché sur les observations suivantes :

- Dans la plupart des pays, les organisations syndicales et patronales sont d'accord pour affirmer que s'ils sont mis en œuvre de façon équilibrée et holistique, les principes communs de flexicurité peuvent présenter des avantages pour les travailleurs comme pour les entreprises.
- Dans cinq pays sur dix-sept, au moins un participant syndical ne perçoit pas la flexicurité comme un concept apte à créer une situation gagnant-gagnant pour les travailleurs et les entreprises (Allemagne, France, Grèce, Portugal et Turquie).
- En revanche, la perception des organisations patronales est extrêmement positive (seulement une réponse négative).

Le point de vue généralement plus sceptique des syndicats et plus optimiste des employeurs en matière de flexicurité se voit renforcer dans la réponse à la question de savoir si à ce jour, la flexicurité a prouvé ou non sa capacité à offrir une approche équilibrée aux travailleurs et aux entreprises :

- dans onze pays sur quinze, les syndicats estiment que la flexicurité n'a pas encore fait ses preuves ;
- bien que moins sceptiques, les employeurs de seulement six pays sur treize considèrent la flexicurité comme un concept qui a fait ses preuves et dans deux autres pays, les employeurs se disent mitigés.

Dans l'évaluation générale de la flexicurité, il est très difficile d'identifier des modèles liés à des pays ou à des groupes de pays.

De façon générale, ce sont les syndicats des pays d'Europe méridionale qui critiquent le plus la flexicurité dans sa capacité à offrir une potentielle formule gagnant-gagnant. En revanche, la perception des employeurs est extrêmement positive : seule une réponse négative a été enregistrée concernant la notion de gain potentiel.

Le tableau est encore plus varié quand il s'agit de la question de savoir si la flexicurité a fait ses preuves ou non aujourd'hui. Il est intéressant d'observer que dans un certain nombre de pays d'Europe centrale et orientale, les syndicats considèrent la flexicurité comme un concept qui a déjà fait ses preuves, alors que dans la plupart des pays d'Europe continentale, méridionale et septentrionale, les syndicats se montrent beaucoup moins enthousiastes. De même, les organisations patronales sont divisées sur ce point : alors que les participants de sept pays (reflétant des zones géographiques très différentes) réfutent le fait que la flexicurité a déjà prouvé sa capacité à offrir une approche équilibrée aux employeurs et aux employés, les participants de huit pays (provenant de toutes les régions de l'UE sauf PECO) ont le sentiment que la flexicurité a déjà fait ses preuves en la matière.

3.2.3 Forces et faiblesses du point de vue des partenaires sociaux

L'analyse des réponses à l'enquête fournies par les différents pays a permis de dégager les observations suivantes : de façon générale, les syndicats se sont montrés beaucoup plus critiques que les employeurs concernant les onze politiques liées au concept de flexicurité. Malgré des différences majeures dans « la mesure » dans laquelle les thèmes étaient considérés comme des forces ou des faiblesses, le classement s'est avéré similaire pour les deux groupes.

Schéma 4 : Résultats globaux : domaines de force et de faiblesse dans la mise en œuvre de la flexicurité



Le classement des forces/faiblesses s'est révélé sensiblement différent entre les employeurs et les syndicats dans deux domaines : la flexibilité contractuelle ainsi que la qualité et la productivité. Les employeurs ont considéré ces deux domaines comme des forces non négligeables :

Schéma 5 : Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles

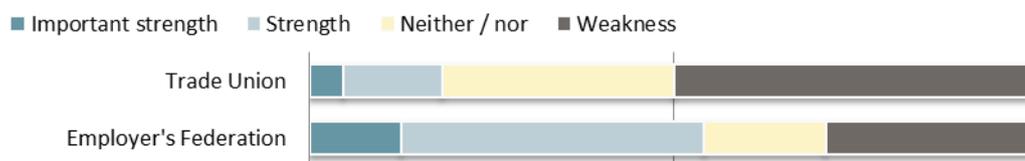
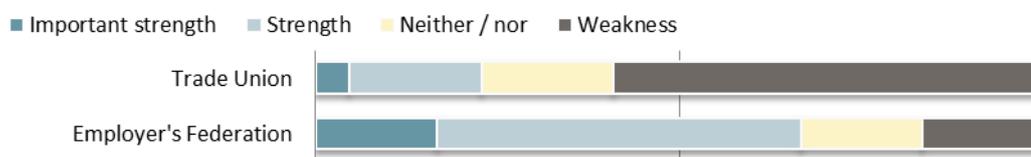
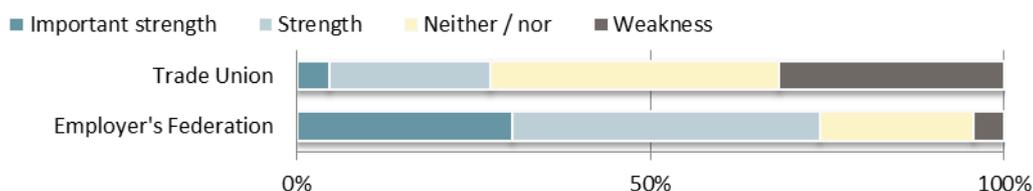


Schéma 6 : Lieux de travail de grande qualité et productifs



Dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, les syndicats et les employeurs ont également évalué les forces et les faiblesses de façon très différente :

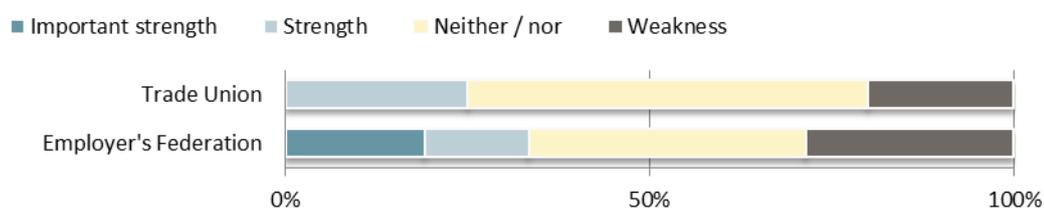
Schéma 7 : Apprentissage tout au long de la vie



Les scores des employeurs ont été très différents entre ce qu'ils considéraient comme des domaines de force et de faiblesse, tandis que les scores des syndicats se sont différenciés au sein d'une bande beaucoup plus étroite ; par ailleurs, les syndicats ont exprimé leur mécontentement concernant l'approche nationale choisie pour la plupart des onze politiques.

Enfin, ni les syndicats, ni les patrons ne se sont dits confiants quant à la future viabilité financière des initiatives prises dans le cadre du contexte économique existant.

Schéma 8 : Garantir la viabilité financière des initiatives mises en œuvre



3.3 SOUPLESSE DES DISPOSITIONS CONTRACTUELLES ET FLEXICURITÉ EXTERNE

La souplesse des dispositions contractuelles et la flexicurité externe sont deux aspects clés du concept de flexicurité ; ils apparaissent non pas dans un, mais dans trois des huit *Principes communs de flexicurité*, en insistant tout particulièrement sur l'importance « *de combiner, de manière délibérée, la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles* » pour les marchés du travail contemporains et la mise en œuvre générale d'objectifs stratégiques européens en matière d'emploi et d'économie.

Le passage suivant cité par un représentant patronal allemand dans l'enquête-questionnaire souligne ce potentiel :

Souplesse des dispositions contractuelles et création d'emplois

La flexibilité des dispositions contractuelles peut donner un nouvel élan à la création d'emplois. Il est important d'améliorer la mobilité dans le cadre d'un contrat d'emploi, par exemple grâce à des « corridors » de temps de travail ou à des comptes horaires réduits. Ces solutions autorisent une organisation flexible du volume du temps de travail permettant de refléter les exigences actuelles. Ces éléments sont tout aussi importants pour la souplesse que pour la sécurisation des dispositions contractuelles.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Simultanément, les principes communs soulignent deux aspects importants à prendre en compte dans ce contexte : d'une part, la nécessité *d'éviter la segmentation du marché du travail*²⁴ et, d'autre part, la nécessité de soutenir la flexibilité contractuelle par des « *transitions sûres entre les emplois* » (principe 4).

En l'occurrence, les réponses apportées par les syndicats à l'enquête-questionnaire soulèvent une série d'inquiétudes quant aux effets négatifs de la flexibilité des dispositions contractuelles si celle-ci n'est pas mise en œuvre dans un contexte de sécurité et de stabilité des relations de travail, comme l'illustre le passage suivant cité par un représentant syndical suédois (cf. aussi section 3.7 intitulée « *Accessibilité des marchés du travail, cohésion sociale et égalité des sexes* ») :

Suède : Mesures visant à encourager les emplois à durée déterminée

Les réformes ont érodé la sécurité de l'emploi. Les possibilités d'emploi à durée déterminée ont augmenté, peut-être en violation de la Directive UE. À la suite d'une série de réformes relatives

²⁴ Le 4^e principe stipule que « *la flexicurité devrait promouvoir des marchés du travail plus ouverts, plus souples et accessibles à tous, mettant fin à la segmentation du marché du travail (...). Les inactifs, les chômeurs, les personnes qui travaillent au noir, occupent des emplois précaires ou se trouvent en marge du marché du travail doivent bénéficier de meilleures perspectives, de mesures incitatives et de mesures de soutien pour accéder plus facilement au marché du travail ou de tremplins pour progresser vers un emploi stable et juridiquement sûr* ».

aux arrêts de travail pour cause de maladie, les contrats des employés en arrêt-maladie peuvent être résiliés plus facilement.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Les réponses données au questionnaire relatif à la flexicurité ainsi que les contributions apportées par les partenaires sociaux nationaux dans le contexte des interviews et des séminaires de groupe illustrent tout particulièrement ce qui suit.

La flexibilité des dispositions contractuelles a été comprise de façon très différente : là où toute une série de partenaires sociaux nationaux ont évoqué différents types de contrat d'emploi, d'autres se sont également référés à des formules de temps de travail, au travail à temps partiel et à des pratiques qui pourraient aussi être mentionnées dans d'autres domaines, à savoir : mesures visant à soutenir les transitions entre les emplois et la création d'emplois, autres politiques actives du marché du travail, mesures relatives à la formation, etc.

Les réponses dévoilent par ailleurs une importante diversité au niveau des processus de réforme et autres tendances évolutives : alors que dans certains pays, un large éventail de dispositions contractuelles est déjà en vigueur, dans d'autres, la formule contractuelle « standard » est toujours la forme de relation de travail dominante. Autre élément étroitement lié à cette observation : les objectifs des processus de réforme et les principaux thèmes abordés sont tout à fait différents. Dans les pays qui connaissent déjà une importante flexibilité contractuelle, les récentes réformes se sont davantage centrées sur la flexicurité interne, l'amélioration de la création d'emplois ou l'égalité de traitement des travailleurs flexibles, tandis que les réformes réalisées dans d'autres pays se concentrent plus sur le cadre légal des dispositions contractuelles.

Des contextes de réforme différents en matière de dispositions contractuelles

Portugal

De nouvelles dispositions contractuelles ont été introduites au moment de la [...] révision du Code du Travail portugais de 2009 : i) contrat de travail à durée très réduite, pour des activités agricoles saisonnières ou des événements touristiques, ne durant pas plus d'une semaine ; et ii) contrat de travail intermittent pour des activités discontinues ou à intensité variable dans le cadre desquelles les parties peuvent convenir que la fourniture de travail est interrompue d'une ou plusieurs périodes d'inactivité.

Danemark

Le Danemark possède des dispositions contractuelles souples, et il n'y a pas eu de changements de grande envergure dans ce domaine. Cette situation est due au fait qu'au Danemark, nous disposons d'un système d'emploi dans le cadre duquel les droits contractuels ne sont pas liés au lieu de travail mais à l'individu. C'est sur cette base que lors des récentes négociations collectives (au cours des dix dernières années), nous avons essayé d'augmenter la flexibilité individuelle... pour le plus grand bénéfice de l'employeur comme de l'employeur.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

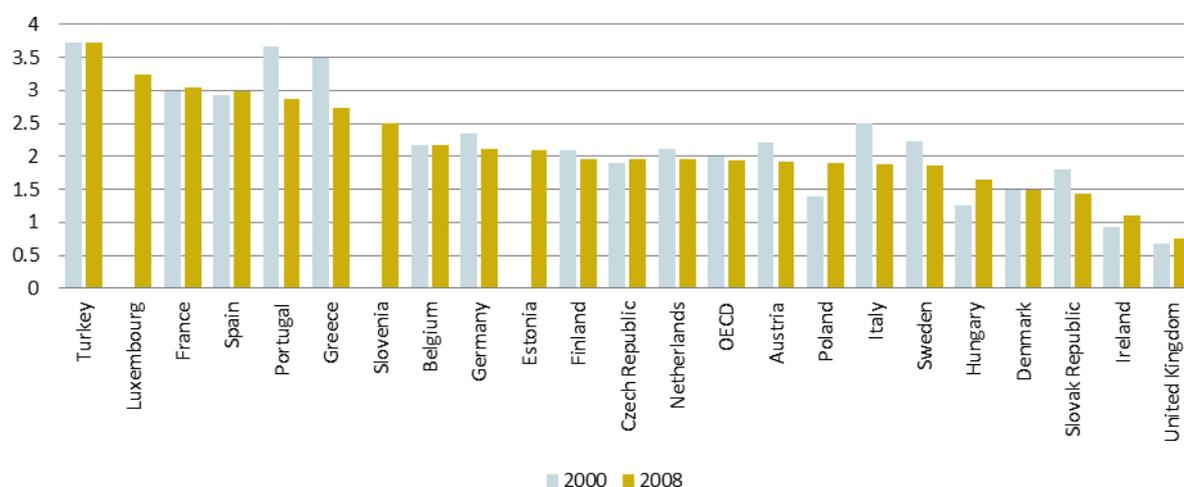
En ce qui concerne l'implication des partenaires sociaux dans la flexibilisation et la sécurisation des dispositions contractuelles, les réponses recueillies dans le cadre du projet sont tout à fait remarquables : ce thème concernant un domaine clé du dialogue social et de la négociation collective, les partenaires sociaux jouent donc un rôle pertinent dans l'élaboration de solutions et la mise en place de processus de réforme.

Les résultats et la diversité des modèles de réponse nationaux obtenus dans le cadre de l'enquête en matière de souplesse des dispositions contractuelles et de flexibilité externe semblent compatibles avec les données recueillies d'autres sources.

Des données émanant de l'OCDE en matière de législation sur la protection de l'emploi (LPE) montrent que la rigueur de cet indicateur au cours des dix dernières années varie en fonction des pays pris en compte. Le schéma suivant illustre la protection relative des travailleurs en contrat régulier et temporaire.

En fait, alors que la France, l'Espagne, la République tchèque, la Pologne, la Hongrie, l'Irlande et le Royaume-Uni ont actuellement des règles plus strictes quant à la liberté des employeurs en matière d'engagement et de licenciement, le Portugal, la Grèce, l'Allemagne, la Finlande, les Pays-Bas, l'Autriche, l'Italie et la Suède ont adopté des changements allant dans la direction opposée.

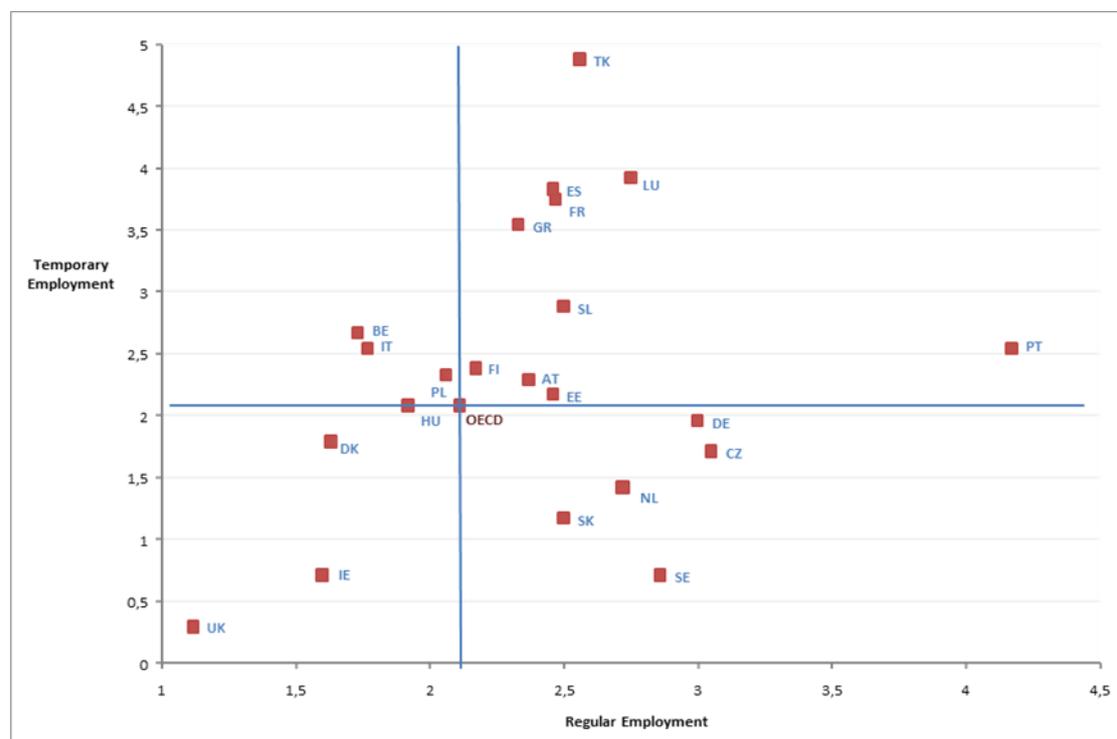
Schéma 9 : Rigueur de la protection de l'emploi (OCDE, indicateur général)



Source : Stat. OCDE, 2010. Les données pour la France et le Portugal se réfèrent à 2009.

La Turquie, la Belgique et le Danemark n'ont pas mis en œuvre des changements ayant une incidence sur l'indicateur LPE de l'OCDE. Même si l'analyse était restreinte à la période de 2007 et 2008 (c'est-à-dire après l'adoption des principes communs de flexicurité), les données de l'OCDE montrent que trois pays (la Finlande, les Pays-Bas et le Portugal) ont diminué leur indice général LPE tandis que l'Italie et la République slovaque ont augmenté le leur.

Schéma 10 : Rigueur de la protection de l'emploi sur le travail régulier et temporaire, OCDE 2008



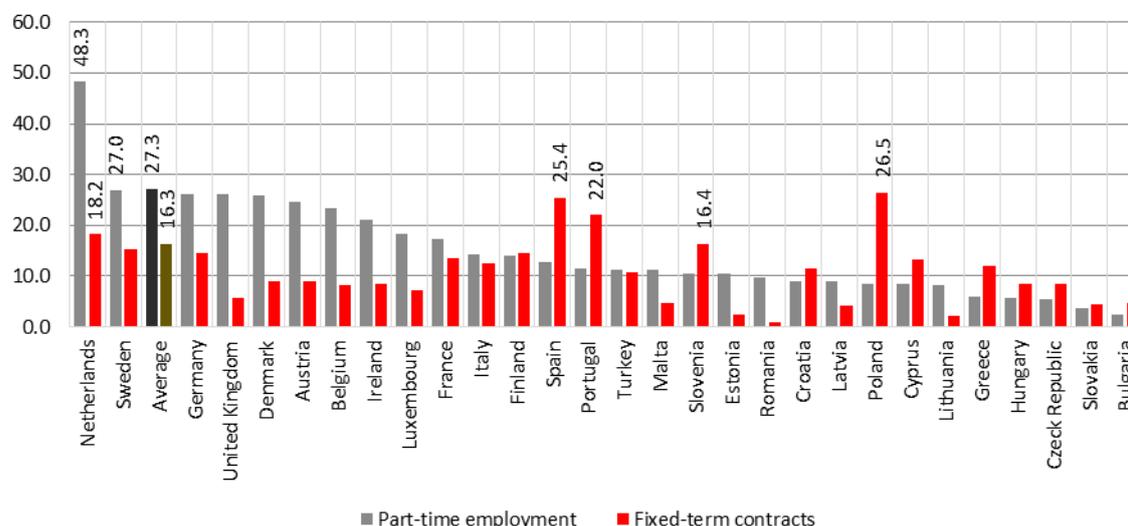
Source : Stat. OCDE, 2010.

Le schéma ci-dessus illustre la rigueur des réglementations légales sur l'emploi régulier par rapport à l'emploi temporaire, en fonction des indicateurs spécifiques de l'OCDE pour chacun des types d'emploi. La diversité existant parmi les différents États membres de l'Union européenne est une fois encore significative. Tout d'abord, certains pays (Portugal, Turquie et Royaume-Uni) apparaissent comme des « outlayers », c'est-à-dire des pays qui se situent à l'écart par rapport aux autres. Ensuite, le schéma montre qu'il est possible d'identifier quatre groupes de pays selon leur position vis-à-vis de la position moyenne :

- en Belgique, en Italie et en Pologne, la LPE est plus stricte que la moyenne pour l'emploi temporaire mais plus flexible que la moyenne pour l'emploi régulier ;
- en Turquie, en Espagne, au Luxembourg, en France, en Grèce, en Slovaquie, en Finlande, en Autriche, en Estonie et au Portugal, la LPE est plus stricte que la moyenne pour les deux types d'emploi ;
- en Allemagne, dans la République tchèque, aux Pays-Bas, en Slovaquie et en Suède, la LPE est plus stricte que la moyenne pour l'emploi régulier mais moins stricte que la moyenne pour l'emploi temporaire ;
- en Hongrie, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni, la LPE est moins stricte que la moyenne pour les deux types d'emploi.

La proportion de l'emploi à durée déterminée et de l'emploi à temps partiel sur l'emploi global est illustrée ci-dessous.

Schéma 11 : Formes d'emploi atypiques (% de l'emploi global, 2009)



Source : *L'emploi en Europe, 2010*

Comme on pouvait s'y attendre, l'analyse montre que la proportion des contrats à durée déterminée est plus élevée que la moyenne en Espagne, au Portugal, aux Pays-Bas et en Slovénie (à savoir des pays dont la LPE est plus stricte que la moyenne pour l'emploi régulier), mais aussi en Pologne, où ce n'est pas le cas. Il convient cependant de remarquer que la durée d'occupation moyenne à un poste est plus faible dans des pays où la LPE est plus flexible. Quant à la part de travailleurs à temps partiel sur l'emploi global, on constate qu'elle est supérieure à la moyenne aux Pays-Bas, en Suède, en Allemagne, au Royaume-Uni, au Danemark, en Autriche, en Belgique, en Irlande et au Luxembourg.

Ici aussi, il s'avère impossible de définir un modèle commun de l'évolution du droit du travail parmi tous les pays européens.²⁵ À l'inverse, les informations recueillies dans le cadre de l'enquête montrent que les pays dotés d'une LPE plus flexible (Hongrie, Danemark, Irlande et Royaume-Uni) ont vu leur droit du travail moins modifié que les États membres disposant d'une LPE plus stricte que la moyenne (Espagne, Luxembourg, France, Grèce, Slovénie, Finlande, Autriche, Estonie et Portugal).

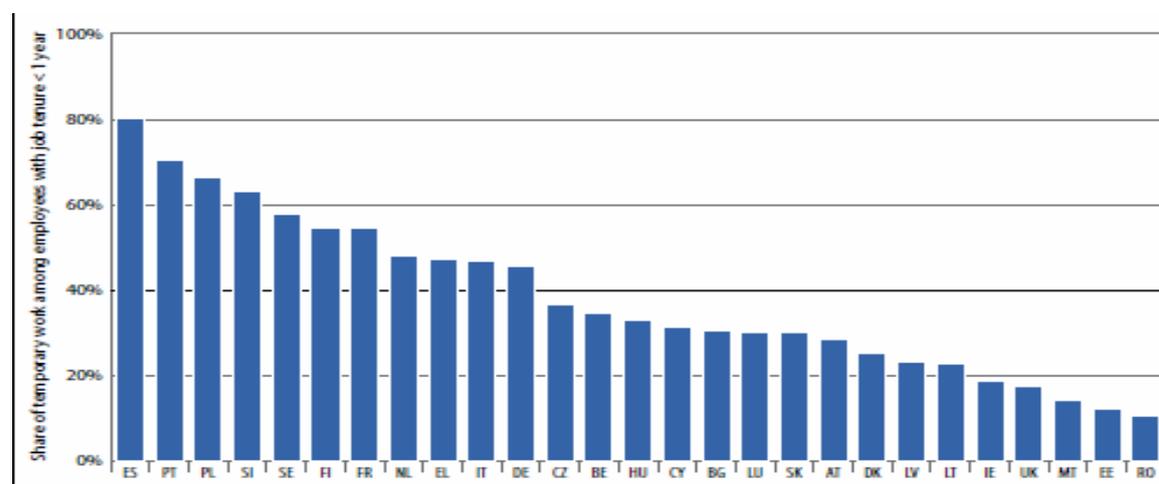
Cela étant, l'évolution du changement prend des directions différentes dans certains pays. Au Portugal, par exemple, la limitation de la durée des contrats à durée déterminée établie

²⁵ *L'Analyse conjointe des partenaires sociaux sur le marché du travail* publiée en 2007 montre qu'avant 2000, la protection de l'emploi pour les travailleurs temporaires s'est vue affaiblie dans toute l'Europe. Cf. CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2007) : Principaux défis pour les marchés du travail européens : Analyse conjointe des partenaires sociaux européens, Bruxelles, 18 octobre.

dans le cadre de la révision du Code du travail de 2009 contraste avec l'approche définie par la Hongrie en 2010 dans l'*Acte pour la simplification de l'emploi* (« *egyszerűsített foglalkoztatás* »), qui modifie la structure de l'emploi temporaire, la réglementation relative à l'établissement d'une relation d'emploi temporaire ainsi que plusieurs autres caractéristiques de l'emploi temporaire.

Néanmoins, comme l'illustre le schéma ci-dessous, au cours de cette décennie, l'incidence des contrats temporaires au niveau des engagements a tendance à être supérieure dans les pays où la LPE est plus stricte que la moyenne.

Schéma 12 : Incidence du travail temporaire sur l'engagement (moyenne 2000-2009)



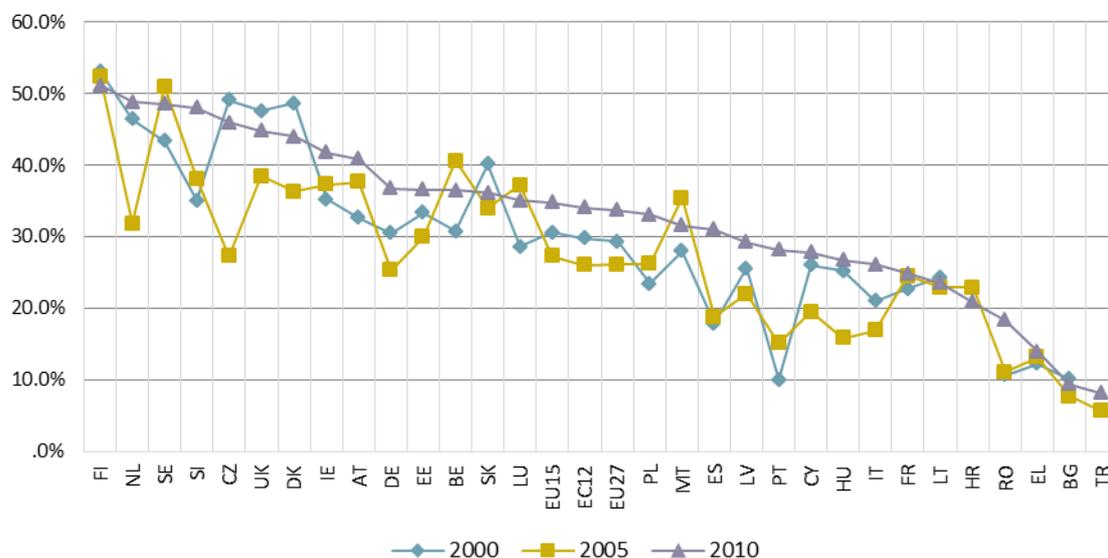
Source : CE, *L'emploi en Europe*, 2010 126.

Parmi les outils de promotion de la flexicurité, citons les possibilités de formation et la protection des revenus en cas de chômage involontaire.

En ce qui concerne les possibilités de formation, le graphique ci-dessous, qui s'appuie sur les résultats de l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2010 dévoile une augmentation dans pratiquement tous les pays de 2005 à 2010.²⁶

²⁶ Bien qu'il convienne de mentionner que l'année 2009 a été caractérisée par les effets de la crise mondiale et par le placement des travailleurs en chômage partiel (qui, souvent, englobait des formations), une pratique mise en œuvre par de nombreux pays.

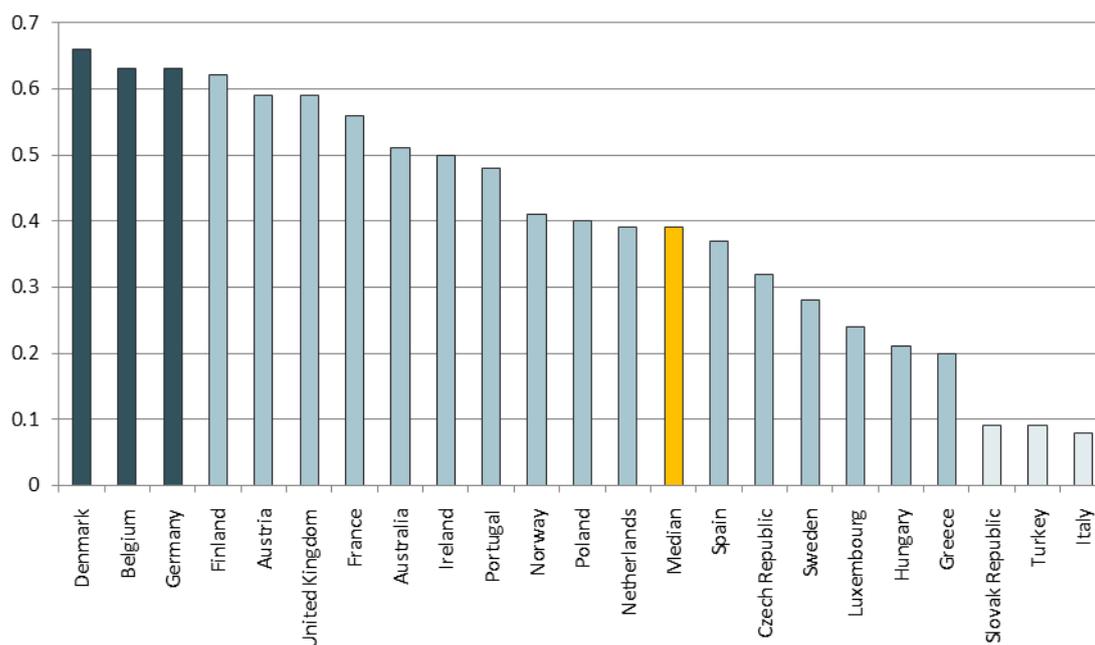
Schéma 13 : Accès à la formation sur les 12 derniers mois



Source : Eurofound, EECT, 2010.

La protection des revenus des personnes cherchant activement du travail compte parmi les thèmes critiques du débat actuel sur la flexicurité, puisque les taux de remplacement varient encore plus d'un pays à l'autre que l'accès à la formation, comme l'illustre le graphique suivant.

Schéma 14 : Taux de remplacement nets à différents moments de la période de chômage (moyenne de 5 ans, 2007)



Source : OCDE, DELSA/ELSA/WP5(2009)1: 61.

Le schéma suivant illustre le développement de la couverture des allocations de chômage pour les travailleurs flexibles. Les données proviennent d'une enquête récente sur la couverture des personnes en emploi flexible.²⁷

Schéma 15 : Couverture des allocations de chômage pour les travailleurs flexibles (% du total)



Source : Alphametrics 2009.

Le schéma suggère qu'au niveau de l'UE-15, la couverture des allocations de chômage pour les travailleurs en emploi flexible (travailleurs à temps partiel, temporaires et indépendants) a été réduite de 2003 à 2007 au Luxembourg, en Suède, aux Pays-Bas et en Autriche²⁸, qu'elle est restée pratiquement stable au Royaume-Uni et au Danemark et qu'elle a augmenté dans les neuf autres États membres (Finlande, France, Espagne, Allemagne, Irlande, Belgique, Italie, Grèce et Portugal). Une fois encore, les différences existant entre les

²⁷ Alphametrics 2009 : Flexicurité. Indicateurs sur le taux de couverture de certaines allocations de protection sociale pour les personnes en emploi flexible dans l'Union européenne. Rapport final, p. 26.

²⁸ La différence comparative importante entre 2003 et 2007 pour l'Autriche s'explique essentiellement, selon les auteurs de l'étude, par le fait qu'en 2007, « des informations qualitatives indiquent que les travailleurs indépendants ont tendance à percevoir des allocations moins élevées que les travailleurs ordinaires ». En 2003, ce groupe de personnes n'avait pas encore été couvert par des allocations de chômage, ce qui explique pourquoi le schéma de 2003 ne comprenait pas cet aspect.

différents pays sont très significatives et suggèrent que le degré de segmentation des différents marchés du travail nationaux ne peut être ignoré.

Il convient de remarquer ici que lors des séminaires de groupe, les syndicats en particulier ont signalé que la segmentation du marché du travail – et le fossé grandissant entre les travailleurs qui sont protégés et ceux qui ne le sont pas – était considérée comme un des principaux défis du marché du travail. Selon les syndicats, en réduisant la protection relative aux contrats à durée déterminée et à d'autres types de contrats, les employeurs ont davantage la possibilité d'éviter d'engager des travailleurs dans le cadre de contrats à durée indéterminée. Ces inquiétudes ont par exemple été exprimées dans certaines réponses émanant de représentants des syndicats estoniens :

Estonie : Sécurité des travailleurs en cas de licenciement

Alors que la nouvelle *Loi sur le contrat de travail* était censée rendre le marché du travail plus souple et augmenter la sécurité des travailleurs, la réalité s'est révélée toute autre. Les dispositions contractuelles sont plus flexibles, mais la sécurité des travailleurs en cas de licenciement s'est dégradée.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

La forme la plus extrême et illégale de flexibilité du marché du travail est l'emploi informel, un type d'emploi qui a été évoqué par les partenaires sociaux de différents pays comme un défi majeur de la réglementation de l'emploi et du marché du travail. Cette inquiétude a été exprimée dans la réponse suivante, qui émane des syndicats turcs, mais aussi par des partenaires sociaux de Roumanie, Bulgarie ou Croatie, lors des séminaires de groupe :

Turquie : L'emploi informel, un défi majeur

Le principal problème du marché du travail turc est lié au fait qu'une part de 42 % de l'emploi total est « informelle » et extérieure à tout système de protection sociale. Ce travail non déclaré est devenu la principale forme de flexibilité en Turquie. La flexibilité se dévoile surtout dans les formes d'emploi informelles. Par conséquent, l'équilibre entre flexibilité et sécurité ne peut être atteint dans le secteur informel ».

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Toutefois, contrairement au point de vue syndical, les employeurs ont indiqué lors des débats organisés pendant les réunions de projet et dans le cadre de leurs contributions à l'enquête-questionnaire qu'une LPE trop stricte pouvait également entraîner une segmentation du marché du travail en encourageant les employeurs à recourir à des contrats temporaires bénéficiant de niveaux de protection plus faibles (cf. schéma 12, « *Incidence du travail temporaire sur l'engagement* »).

Dans le contexte du projet, des partenaires sociaux nationaux ont rapporté et souligné une série d'exemples de bonne pratique qui illustrent des pratiques communes et des actions conjointes mises en œuvre par des partenaires sociaux nationaux afin de garantir un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité dans toutes les relations d'emploi.

Le nouveau droit aux allocations de chômage des travailleurs autonomes mais économiquement dépendants en vigueur en Espagne depuis 2009 illustre bien ce type d'évolution récente destinée à combattre les problèmes posés par les formes moins traditionnelles d'emploi flexible. Autre exemple : l'Italie, où plusieurs conventions nationales ont été conclues entre les partenaires sociaux dans le but d'accroître la sécurité des formes d'emploi atypiques.

Italie : Réglementation des formes d'emploi atypiques par le biais de conventions collectives

Plusieurs conventions nationales ont réglementé le contrat de *travail intérimaire* réformé, mais en se limitant à la typologie de l'emploi à durée déterminée uniquement. Toutes fixent le pourcentage maximal de tous les travailleurs à durée indéterminée de l'entreprise utilisatrice à pouvoir être engagés sous ce type de contrat. Les dispositions sont très différentes : 2 % dans le secteur du transport, 5 % dans le secteur bancaire, 8 % dans l'industrie du textile, 13 % dans l'industrie du textile, du cuir et du vêtement, 15 % dans le secteur du commerce, du détail et du bois, et 18 % dans le secteur de la chimie. Certaines de ces conventions autorisent des dérogations pour les sociétés qui ont des usines dans le sud du pays (30 % dans le secteur de la chimie). La majorité des conventions adoptent une liste fermée de restrictions quant aux motifs pouvant justifier l'usage de ces types de contrat (construction, bois). La dernière convention collective nationale adoptée en juillet 2008 visant à couvrir les travailleurs intérimaires nous semble très pertinente. Nous la considérons comme l'un des cas les plus innovants où l'approche de la flexicurité a fait l'objet d'une convention collective.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Il convient par ailleurs de mentionner dans ce contexte l'accord national interprofessionnel français sur la modernisation du marché du travail et l'introduction du principe de « *sécurité relative à la transition professionnelle* » ainsi que des aspects tels que la transférabilité/portabilité des droits sociaux et matériels des travailleurs temporaires.

3.4 FLEXICURITÉ INTERNE ET FONCTIONNELLE

Le débat relatif aux différentes dimensions de la flexicurité reste vif à divers niveaux, de la sphère académique à la sphère politique en passant par la sphère sociale. Ce qui est en jeu, ce sont les différentes possibilités de combiner la flexibilité avec la sécurité et les dimensions internes de la flexicurité avec ses dimensions externes. Ce sont généralement l'adaptabilité du temps de travail et l'adaptabilité fonctionnelle interne qui sont considérées comme les principales formes de flexibilité interne.

Il convient de remarquer ici que l'une des principales conclusions mises en lumière par l'enquête-questionnaire a été la suivante : les partenaires sociaux, tant les syndicats que les employeurs, perçoivent la flexibilité interne comme une force plutôt qu'une faiblesse au sein de leurs politiques d'emploi nationales. Comme le montrent les résultats globaux de l'enquête (cf. schéma 4, p. 24), les partenaires sociaux soutiennent fermement le fait que la flexibilité interne doit être considérée comme une force au sein de leurs politiques nationales. Par rapport aux dix autres politiques, seule la politique relative à l'égalité des sexes et à un marché du travail actif obtient un score plus élevé.

Par ailleurs, les réponses et résultats plus qualitatifs découlant de l'enquête sur la flexicurité proposée aux partenaires sociaux montrent que la flexicurité interne et la flexicurité fonctionnelle se caractérisent par de nombreuses initiatives et activités où les partenaires sociaux jouent un rôle important. Ce n'est pas surprenant : alors que la flexibilité externe est généralement réglementée par des législations nationales, la flexicurité interne est réglementée sur le véritable terrain de jeu de la négociation collective et du dialogue social entre partenaires sociaux à divers niveaux. La flexibilisation du temps de travail est le thème de flexibilité interne le plus important, et en l'occurrence, ce sont les niveaux national, sectoriel et organisationnel de négociation qui constituent les principaux outils de mise en œuvre des changements et des nouvelles mesures, qui vont souvent de pair avec des

mesures sécuritaires visant à compenser la hausse de flexibilité. L'exemple autrichien ci-dessous illustre ce phénomène.

Autriche Amélioration de la flexibilité du temps de travail

Plusieurs mesures s'appuyant sur des suggestions émanant des partenaires sociaux ont été mises en œuvre. En voici quatre exemples. Premièrement, la flexibilisation des dispositions relatives au temps de travail a été améliorée en 2007 (loi sur les horaires de travail), où l'extension de la durée du travail dans les fourchettes journalières ou hebdomadaires flexibles doit être compensée. Dans le domaine de la sécurité, une subvention a été octroyée aux travailleurs à temps partiel prestant des heures supplémentaires au-delà du niveau contractuel. Deuxièmement, la réforme des dispositifs de chômage partiel, visant à (i) adapter la réglementation sur le chômage partiel aux nouveaux défis de la crise afin de soutenir l'emploi, et (ii) augmenter la flexibilité principalement dans le cadre de la réduction du temps de travail et par la prolongation de la durée des dispositifs, et surtout par la possibilité de combiner cet outil avec des mesures de qualification. Troisièmement, réforme du système à temps partiel pour les travailleurs plus âgés afin non seulement d'élargir l'accès et la durée de cet outil, mais aussi d'en accroître la flexibilité au niveau de la réduction du temps de travail. Quatrièmement, amélioration de l'accès à une allocation de formation complémentaire : non seulement cet outil a été réformé en profondeur en 2007 afin d'en améliorer l'accès et d'augmenter l'allocation y afférente, mais en plus, un pas supplémentaire a été franchi pour rendre l'outil plus flexible.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Les informations fournies par une organisation de partenaires sociaux italienne illustrent elles aussi le rôle non négligeable de la négociation collective et des initiatives menées conjointement par les partenaires sociaux en matière de flexibilité interne dans divers secteurs.

Italie Négociation collective et flexibilisation du temps de travail

Toutes les conventions collectives englobent un certain nombre d'heures de flexibilité, qui peuvent être utilisées pour des motifs de production ou pour s'ajuster à la demande. En vertu de la loi, les personnes réalisant un travail intermittent ont vu une série de conventions sectorielles réduire le travail hebdomadaire à 48 heures comme il l'avait été établi dans des contrats antérieurs, se référant à une période de 12 mois (auparavant, le travail hebdomadaire s'élevait à environ 50 heures, et il pouvait atteindre 72 heures pour ceux qui s'étaient vu octroyer des logements à l'intérieur ou à proximité de l'usine). En ce qui concerne les périodes de repos et les pauses journalières, une série de conventions sectorielles (textile) rappellent simplement la loi, tandis que d'autres fournissent une liste détaillée des cas autorisant des pauses journalières de moins de 11 heures et s'en remettent aux négociations intra-entreprise pour les autres cas éventuels (produits chimiques, caoutchouc et plastique).

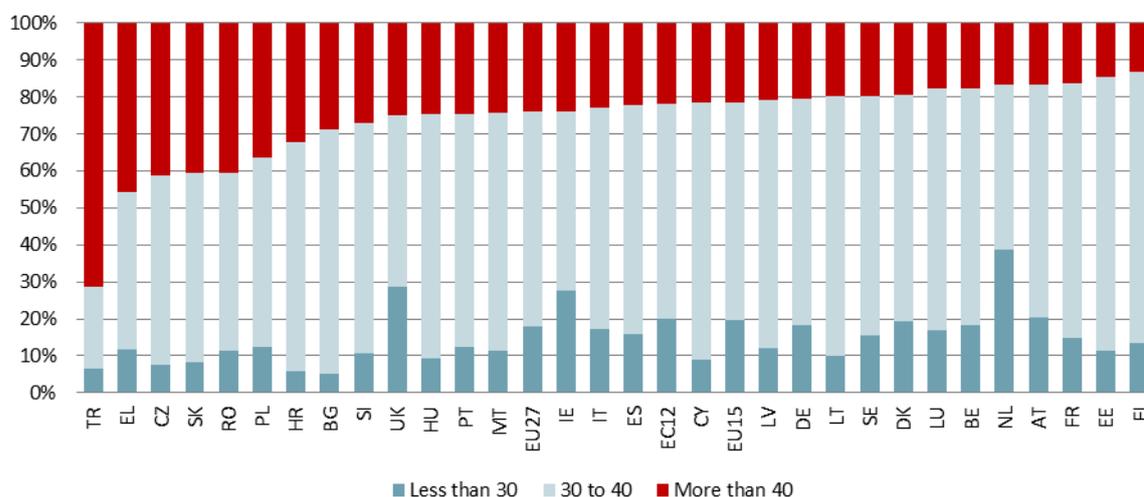
En ce qui concerne le *temps partiel*, toutes les conventions incluent des règles sur le travail supplémentaire presté en dehors de l'horaire de travail normal. Ces règles concernent normalement une liste fermée de motifs pouvant justifier une telle prolongation ainsi qu'une série de restrictions visant à éviter tout abus du côté des employeurs (secteur de la chimie, de la métallurgie, du bois, du textile, du vêtement et du cuir). D'autres normes traitent des compensations économiques et du délai de préavis (« *tempo di preavviso* »). Quant aux « clauses élastique », pourtant prévues par la loi, la plupart des conventions ont refusé de les mettre en œuvre (métallurgie, banques, construction). Les secteurs du textile et du bois autorisent pour leur part la possibilité de conventions individuelles.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Le nombre moyen d'heures généralement prestées par pays est illustré dans le schéma ci-dessous. L'analyse de l'évolution de ce paramètre suggère la possibilité d'identifier deux

groupes de pays ayant connu des évolutions très différentes en matière de durée du temps de travail au cours des dix dernières années.

Schéma 16 : Heures généralement prestées par semaine (2010)

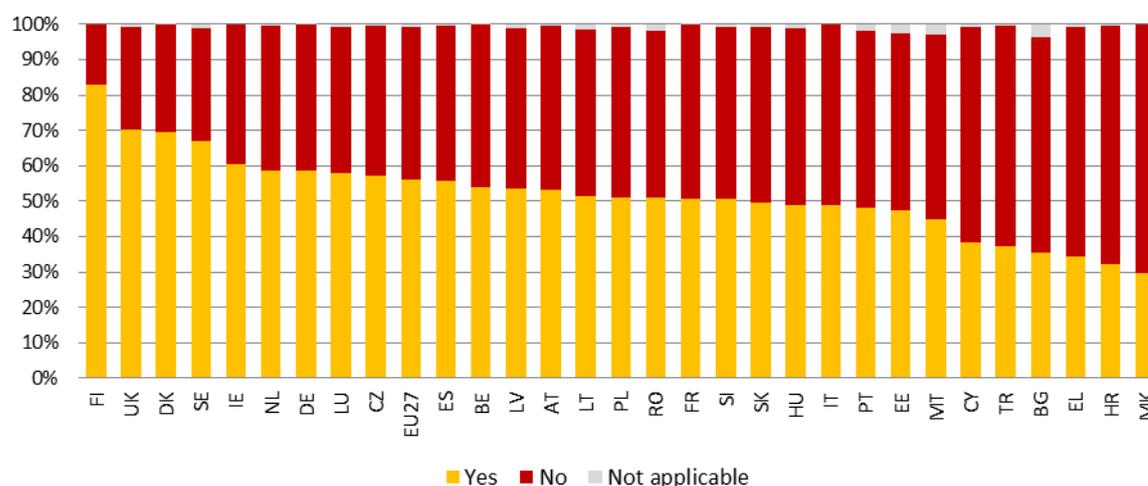


Source : Eurofound, *Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010*

Le premier groupe, qui inclut la Grèce, la Suède, le Danemark, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Luxembourg, a connu une réduction du pourcentage d'employés travaillant 30 à 40 heures et une augmentation du pourcentage de travailleurs dans les deux autres catégories. Dans les autres pays, le pourcentage des salariés travaillant généralement plus de 40 heures par semaine a diminué. De plus, en Slovénie, au Royaume-Uni, en Autriche et en Irlande, la proportion des personnes travaillant 30 à 40 heures a également baissé. En moyenne, l'UE15 a vu son pourcentage diminuer de 0,2 % dans la catégorie des travailleurs prestant 30 à 40 heures et de 2,9 % dans la catégorie des personnes travaillant plus longtemps, tandis que dans l'UE27, une réduction de 4,7 % a été enregistrée uniquement dans la catégorie des plus de 40 heures.

L'incidence de la flexibilité du temps de travail est d'une importance capitale pour évaluer un domaine clé de la flexicurité interne.

Schéma 17 : Sociétés appliquant la flexibilité du temps de travail pour au moins une partie de leurs effectifs (2009)



Source : Eurofound, Enquête sur les entreprises en Europe, 2009

Le graphique ci-dessus montre que la proportion des sociétés appliquant certaines formes d'aménagement flexible du temps de travail est beaucoup plus importante dans les pays nordiques et les pays dits continentaux que dans les pays d'Europe méridionale ou centrale et orientale.

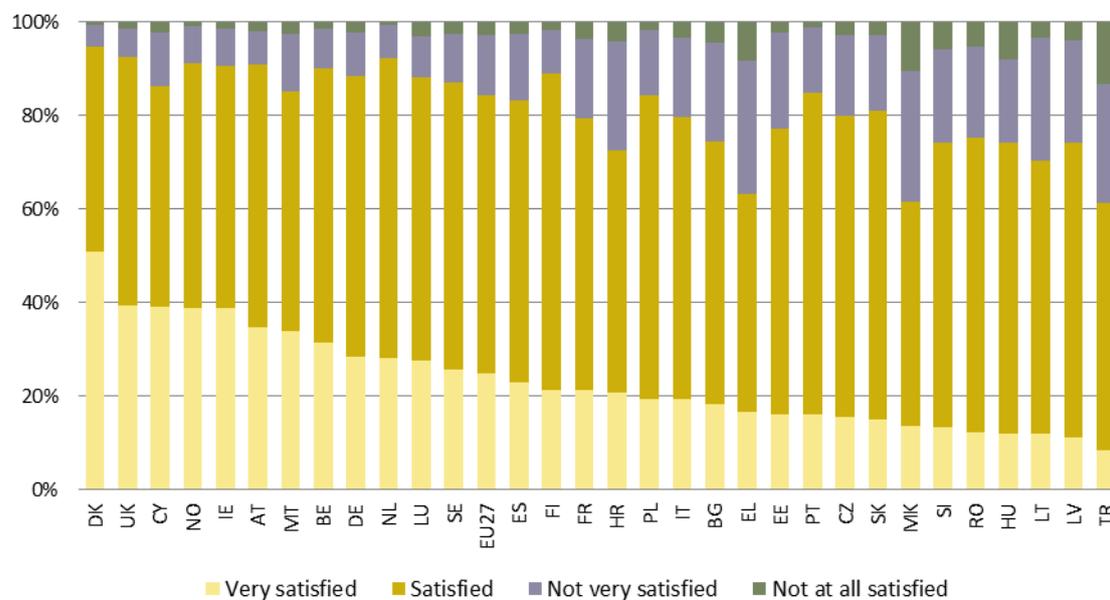
Selon l'Enquête sur les entreprises en Europe réalisée par Eurofound (2009), plus de la moitié (56 %) de toutes les sociétés employant 10 personnes ou plus au sein de l'UE27 proposent à leurs employés une forme d'aménagement flexible du temps de travail au sens large. La même source souligne le fait que la proportion moyenne des employés autorisés à utiliser le système de flexibilité du temps de travail proposé par leur société varie entre 45 % et 75 %, ce qui indique que dans tous les pays, en moyenne, une part non négligeable des employés est intégrée dans le système.

Il est probable que partout en Europe, la flexibilisation du temps de travail et l'accès à des formes d'aménagement plus flexible du temps de travail aient augmenté de façon significative au cours des 5-6 dernières années. Par exemple, des partenaires sociaux danois ont expliqué lors d'un des séminaires de groupe qu'aujourd'hui, plus de 80 % des travailleurs danois ont accès à des modèles d'aménagement flexible du temps de travail.

Les modèles d'organisation du travail constituent un autre domaine important de la flexicurité interne, dans la mesure où ils peuvent influencer aussi bien la compétitivité des entreprises que la motivation des employés.

Le graphique ci-dessous dévoile une évaluation très positive de la situation prévalant actuellement pour la grande majorité des pays étudiés.

Schéma 18 : Satisfaction relative aux conditions de travail s'appliquant au principal emploi rémunéré (2010)



Source : Eurofound : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010

Parmi les exemples illustrant l'importance du rôle des partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel en matière d'évolution des modèles d'organisation du travail, citons la pratique d'« *autodétermination des tableaux de service* » appliquée au sein du secteur public danois, qui a été rapportée comme exemple de bonne pratique dans l'enquête sur la flexicurité :

Danemark : autodétermination des horaires/tableaux de service

La convention régionale des partenaires sociaux sur le bien-être et la santé inclut, parmi un certain nombre d'autres initiatives, l'obligation pour l'employeur de s'assurer que ses collaborateurs ont une influence sur leurs conditions de travail, en ce compris leur temps de travail. Pour illustrer l'exécution de cette obligation, on peut citer un projet/une expérience mené(e) parmi d'autres dans la région du sud du Danemark. Afin de garantir la flexibilité et d'accroître la possibilité d'une détermination autonome des horaires/tableaux de service, de nombreuses unités (couvrant un large panel de groupes de personnel) ont utilisé de nouveaux outils pour la planification des horaires de travail. Grâce à un nouveau système informatique, les employés ont désormais la possibilité d'influencer et de planifier dans une large mesure leur propre horaire de travail. Il suffit aux employés d'introduire leurs desiderata dans le système. Simultanément, il est possible de voir les desiderata des collègues et les endroits où des effectifs sont nécessaires pour couvrir une période de travail posté. Quand tous les travailleurs ont rempli leurs desiderata, il leur est possible d'opérer eux-mêmes des échanges en interne pour compléter l'horaire de service. Le but de ce système est de permettre aux employés de compléter l'horaire/le tableau de service entre eux.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

De nombreuses autres formes de flexibilité du temps de travail et une augmentation de la flexibilité interne ont été rapportées par des partenaires sociaux nationaux dans le cadre de l'enquête et des séminaires de groupe. Pas seulement dans des pays témoignant d'une

longue tradition en matière de dispositifs de travail flexibles et d'une importante flexibilité fonctionnelle comme les Pays-Bas, l'Allemagne ou le Danemark, mais également dans d'autres pays où des progrès significatifs ont été enregistrés ces dernières années comme, par exemple, au Portugal, où le Code du travail a été révisé en 2009.

Portugal : Réforme du Code du travail et flexibilisation du temps de travail

Le Code du travail portugais qui a été révisé en 2009 a permis d'introduire certaines mesures positives, notamment en ce qui concerne l'organisation du temps de travail. Soulignons à ce propos l'introduction :

- de banques d'heures par convention collective ;
- des horaires concentrés ;
- de l'adaptabilité du groupe ;
- de la possibilité d'une compensation, moyennant accord, entre le travail presté en dehors de l'horaire de travail et l'absence initiée par le travailleur.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Beaucoup de choses ont déjà été rapportées et écrites sur le rôle des systèmes de chômage partiel, des modèles de chômage temporaire ou des dispositifs de partage du travail dans nombre de pays européens dans le but d'amortir les effets de la crise de 2008 et de maintenir l'emploi.²⁹ Il n'y a pas lieu ici d'exposer toutes les initiatives rapportées dans le cadre de l'enquête ou débattues lors des séminaires de groupe sur le projet flexicurité. Ce qui mérite d'être souligné, en revanche, c'est le rôle essentiel joué par les partenaires sociaux dans ce contexte : même dans les pays où le gouvernement représente l'acteur le plus important en matière de flexibilité interne et de réglementation du temps de travail (bon nombre de PECO), les partenaires sociaux ont un rôle capital dans la mise en œuvre de ces programmes au niveau des entreprises, par exemple dans le cadre de conventions sectorielles.

Les partenaires sociaux occupent également le devant de la scène dans l'élaboration de solutions nouvelles et innovantes en matière de flexibilité interne combinant des dispositions permettant d'accroître la sécurité des employés, comme l'illustre l'exemple néerlandais d'« épargne au cours de la vie » :

Pays-Bas : Épargne au cours de la vie

Un autre exemple intéressant propre à l'approche néerlandaise sur l'apprentissage tout au long de la vie est le système de compte d'épargne au cours de la vie introduit par voie de loi en 2006. Ce système permet aux travailleurs d'épargner des revenus ou du temps qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour prendre congé ou partir à la retraite anticipée. Chaque travailleur peut épargner jusqu'à 210 % de sa rémunération annuelle pour un congé maximum de trois ans. Les employeurs peuvent contribuer à ces plans en s'appuyant sur les spécifications normalement

²⁹ Cf. en particulier l'étude récemment menée par Eurofound en la matière : Eurofound 2010: Rapport ERM 2010. Étendre la flexicurité – *Le potentiel des systèmes de chômage partiel*, Dublin.

stipulées dans les conventions collectives. En 2006, environ 70 % des conventions collectives se référaient à divers aspects du système de compte d'épargne au cours de la vie.

Source : Fiche pays

3.5 POLITIQUE ACTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET TRANSITIONS EFFICACES DANS ET ENTRE LES EMPLOIS

Un des postulats à la base du concept de la flexicurité a été le suivant : les marchés du travail actuels ont de plus en plus besoin de transitions plus efficaces entre les emplois. Le concept veut qu'un soutien soit disponible pour améliorer l'employabilité des personnes ayant déjà un travail et pour gérer au mieux les transitions, tant au sein de l'emploi actuel qu'entre les emplois. Par ailleurs, les personnes qui ne sont pas actives sur le marché du travail (ou qui sont en marge en raison d'un travail non déclaré) doivent recevoir un soutien qui leur permettra d'accéder à différentes formes d'emploi. Par conséquent, le concept de flexicurité repose sur deux composantes essentielles : des politiques actives efficaces et la gestion des transitions dans et entre les emplois. Dans ce contexte, il a également été souligné que la flexicurité impliquait un glissement de la sécurité du travail vers la sécurité de l'emploi/du changement, c'est-à-dire, en d'autres termes, la nécessité de promouvoir l'employabilité de la main-d'œuvre plutôt que la protection d'emplois spécifiques. D'où l'importance des politiques actives du marché du travail et d'une bonne gestion des transitions dans et entre les emplois.

En ce qui concerne les conditions et cadres nationaux des politiques actives du marché du travail, la situation est très différente d'un État membre à l'autre : dans certains pays, les politiques actives du marché du travail et le glissement de la sécurité du travail vers la sécurité de l'emploi/du changement existent déjà de longue date, alors que dans d'autres, il s'agit d'un concept tout à fait récent.

Le graphique ci-dessous dévoile une grande diversité des ressources financières prévues pour les politiques actives et passives du marché du travail en 2008.

Schéma 19 : Dépenses allouées aux politiques actives et passives du marché du travail (% du PIB, 2008)



Source : Eurostat, graphique Eurostat.

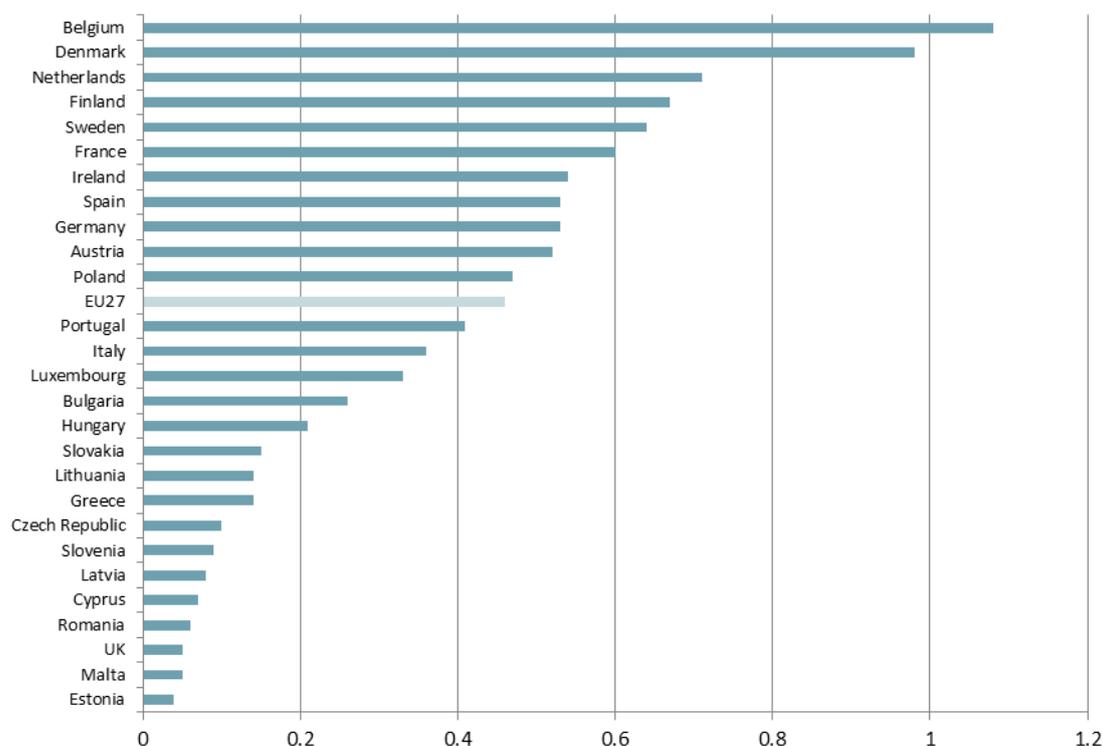
Alors que dans l'UE27, près de 1 % du PIB en moyenne est dépensé en politiques passives du marché du travail, le pourcentage n'est que de 0,46 % pour les mesures actives. L'examen des dépenses nationales laisse apparaître des éléments plus qu'étonnants : à l'exception de la Pologne, tous les pays candidats et États membres d'Europe centrale et orientale enregistrent des scores bien en deçà de la moyenne européenne, la plupart des pays obtenant des résultats très faibles tant en matière de mesures actives que de mesures passives. Par ailleurs, le Royaume-Uni, le Luxembourg, l'Italie et le Portugal dévoilent également de faibles pourcentages au niveau des mesures actives³⁰ et – à l'exception du Portugal – aussi au niveau des mesures passives, à savoir les aides financières directes ou

³⁰ Selon Eurostat, il convient de distinguer trois types d'intervention différents en matière de politiques du marché du travail : des mesures de service, des mesures et des aides, ces dernières se référant à l'assistance financière, directe ou indirecte, aux individus. L'aperçu ci-dessus présente les données relatives aux activités de service (mesures passives) et aux mesures, c'est-à-dire aux mesures actives des politiques. Pour plus d'informations, cf. Eurostat : Statistiques en bref, 94/2008.

indirectes destinées aux individus.³¹ À l'inverse, les dépenses de la plupart des États membres d'Europe continentale et septentrionale se rejoignent, les seules exceptions étant la Belgique (dépenses élevées pour les deux types de politiques), le Danemark (dépenses relativement élevées en matière de mesures actives) et l'Espagne (dépenses élevées en matière de mesures passives).

³¹ Il convient toutefois de souligner ici que pour le RU, par exemple, ce faible score s'explique au moins en partie par le fait que les services publics de l'emploi ne sont pas pris en considération dans les chiffres respectifs des dépenses.

Schéma 20 : Dépenses publiques allouées aux politiques actives du marché du travail - % du PIB, 2008



Source : Eurostat, graphique Eurostat.

Les réponses apportées par les partenaires sociaux nationaux à l'enquête sur la flexicurité et les débats menés lors des séminaires de groupe ont confirmé une tendance qui s'est aussi manifestée au niveau de la politique européenne : la politique active du marché du travail et en particulier son efficacité sont au cœur des débats, des échanges et des consultations depuis un certain temps, et tout particulièrement aujourd'hui, dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi et des processus de réforme de Lisbonne.

Cependant, un examen à l'échelon national dévoile que l'UE27 et les pays candidats ont non seulement des situations et des normes PAMT très diverses, mais aussi des états d'avancement très variés en matière d'efficacité des politiques actives et de politiques de transition. Alors que dans les pays nordiques, en Autriche, en France ou en Italie ainsi qu'au Portugal et en Espagne, les politiques actives du marché du travail ont fait l'objet de réformes visant clairement à accroître le potentiel des transitions dans et entre les emplois, à augmenter l'employabilité des travailleurs et à améliorer la situation des personnes en dehors de ou en marge du marché du travail, le contexte et les conditions se sont avérés différents dans d'autres pays.

Une autre tendance relevée par les partenaires sociaux nationaux est d'augmenter l'efficacité des politiques du marché du travail et de renforcer l'idée de « rendre le travail rémunérateur ». Pour illustrer cette tendance, citons le paquet de réformes Hartz lancé à la fin des années 1990 en Allemagne qui, d'après les réponses apportées par les employeurs à l'enquête-questionnaire, a dans une large mesure été déclenché par l'objectif d'accroître l'efficacité des politiques du marché du travail tant au niveau fonctionnel que financier. C'est

dans ce cadre que l'équilibre entre promotion et exigences a été réajusté : d'un côté, les aspects de promotion/sécurité ont été réduits et de l'autre, les aspects relatifs aux obligations des chômeurs et aux conditions d'octroi des mesures d'aide ont été revus à la hausse. Tout comme pour la Suède, les partenaires sociaux ont rapporté que le gouvernement avait amorcé des changements qui étaient davantage orientés vers des mesures axées sur l'offre.

En République tchèque, le gouvernement a également lancé des réformes similaires à celles introduites en Allemagne et en Suède, à savoir axées sur la notion de « rendre le travail rémunérateur », comme en témoigne la réponse ci-dessous émanant d'une organisation tchèque de partenaires sociaux.

République tchèque : Rendre le travail rémunérateur

Avant la crise, le Gouvernement a commencé – à juste titre – à appliquer le principe de « rendre le travail rémunérateur », conformément au rapport Kok. La réglementation relative aux allocations de chômage a été renforcée (le demandeur d'emploi ne peut pas refuser l'emploi ou la formation qui lui est proposé(e)). La période a été raccourcie. Pendant la crise (automne 2008), les règles ont été levées et modifiées, et l'accent a été tout particulièrement placé sur le travail peu qualifié et faiblement rémunéré. Une des mesures anticrise est la réduction des coûts non salariaux du travail. L'assurance-maladie et les contributions à l'emploi de l'État ont été revues à la baisse. Et il y a aussi la réduction des cotisations de sécurité sociale payées par les employeurs (jusqu'à 70 000 emplois devraient être sauvés grâce à une main-d'œuvre meilleur marché).

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Une réforme globale visant à améliorer les capacités du Service public de l'emploi à intégrer les individus sur le marché du travail et à encourager les transitions professionnelles a été menée en 2009 aux Pays-Bas : les centres pour l'emploi et les revenus ont fusionné avec les services de sécurité sociale, et une série d'autres mesures ont par ailleurs été prises (création de « guichets emploi », de « guichets emploi 30plus » et de centres de mobilité – cf. ci-dessous).

En ce qui concerne les processus de réforme menés en matière de politiques du marché du travail dans les plus jeunes États membres d'Europe centrale, orientale et méditerranéenne, la situation diffère dans la mesure où les faibles niveaux de dépenses qu'on y rencontre indiquent que les politiques actives du marché du travail en sont toujours à leurs balbutiements. Les partenaires sociaux de pays tels que les États baltes, Chypre, la Roumanie ou la Turquie ainsi que d'autres pays d'Europe centrale ont rapporté un glissement seulement récent de leur pays, qui pratiquait des mesures purement passives, vers des mesures plus actives axées sur l'employabilité, les transitions dans et entre les emplois et/ou les transitions professionnelles.

Dans des pays comme la République tchèque, la Pologne, la Bulgarie, la Roumanie, Malte et d'autres plus jeunes États membres, il a par ailleurs été rapporté que des fonds européens (FSE, FEDER) avaient été utilisés pour financer des mesures dans le domaine des politiques actives du marché du travail.

Comme l'ont montré certains débats, en particulier lors des séminaires de groupe avec les partenaires sociaux nationaux, certaines tendances communes peuvent être dégagées à l'égard des réformes menées récemment en matière de politiques actives du marché du travail.

Ces derniers temps, bon nombre de pays ont réalisé des réformes visant à accroître l'efficacité du service public pour l'emploi, notamment grâce à l'individualisation des services (Allemagne, Belgique, Italie, France), à la fusion d'institutions actives dans la recherche d'emploi et les services publics pour l'emploi (Estonie, Finlande, Allemagne), au développement de services intégrés (Malte), à l'introduction de services électroniques, à la décentralisation (Danemark, Belgique, Italie). Par ailleurs, le contrôle des mesures, outils et programmes a été renforcé dans de nombreux pays.

Dans le domaine des services publics pour l'emploi, certains pays comme la Belgique, l'Italie ou la Pologne ont par ailleurs rapporté des pratiques d'externalisation de certains services ainsi que l'introduction d'un certain niveau de compétitivité.

Des mesures d'aide spéciales visant certains groupes considérés comme particulièrement défavorisés ou moins favorisés (par ex., les personnes plus jeunes et plus âgées, les femmes, les travailleurs migrants, les minorités ethniques) ont également été introduites récemment dans de nombreux pays. Dans des États comme la Hongrie ou la Croatie, des mesures ont été instaurées en vue d'améliorer la situation de l'ethnie rom sur les marchés du travail. Des exemples d'initiatives variées ont été rapportés à ce sujet dans les réponses apportées par les partenaires sociaux néerlandais à l'enquête sur la flexicurité.

Pays-Bas : La loi sur le développement social et humain

Cette loi permet aux municipalités locales de réduire les allocations sociales en faveur des jeunes. Depuis septembre 2009, toutes les municipalités néerlandaises sont tenues de remettre aux jeunes gens âgés de 18 à 27 ans qui introduisent une demande d'aide sociale une offre individuelle de travail, de formation ou une combinaison des deux. Les plus grandes villes du pays mettent en œuvre cette stratégie d'activation sévère avec succès depuis la moitié des années 2000. Les jeunes sans qualification professionnelle de base seront encouragés à opter pour une formation qui leur permettra d'obtenir l'équivalent d'un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire supérieur. En cas de refus, ils ne recevront qu'une allocation réduite.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Il existe également certains cas où les mesures de soutien relatives aux politiques du marché du travail ont été ouvertes aux groupes qui n'ont pas encore été couverts ou seulement partiellement, par exemple les travailleurs temporaires et à durée déterminée (Belgique) ou les travailleurs indépendants (Autriche). En outre, la réintégration de certains groupes défavorisés sur le marché du travail a été l'un des éléments centraux des réformes menées dans des pays tels que les Pays-Bas, la France, l'Allemagne ou la Slovaquie. Il convient de préciser dans ce contexte que dans de nombreux pays, le secteur public joue un rôle proactif dans les mesures d'intégration active. Par exemple, des organisations patronales allemandes ont indiqué qu'il existe de nombreux cas d'entreprises publiques ayant élaboré des programmes destinés à faciliter l'intégration de personnes en marge du marché du travail.

L'implication des partenaires sociaux dans les politiques actives du marché du travail et les mesures de réforme relatives à ces politiques n'est pas un phénomène uniforme : alors qu'il existe des cas où les réformes ont été soutenues et mises en œuvre sur la base de conventions tripartites (réforme de 2008 au Portugal, le « paquet Flexicurité » de 2007 en Autriche, réformes dans le contexte de « l'État-providence favorable au développement » en Irlande) ou au moyen de conventions collectives (Finlande, Danemark, Suède), il y a aussi de nombreux cas où les partenaires sociaux nationaux rapportent que le dialogue social mené dans le cadre des mesures de réforme était seulement formel et/ou symbolique, sans

aucune réelle influence des partenaires sociaux. Cette situation a été particulièrement évoquée par les partenaires sociaux de plusieurs pays d'Europe centrale et orientale ainsi que par les partenaires sociaux des deux pays candidats.

Néanmoins, les réponses à l'enquête ont également montré que généralement, les mesures et exemples de bonne pratique qui atteignent leur but s'appuient sur un large consensus trouvé entre les différents acteurs clés et que dans de nombreux cas, ils sont mis en œuvre grâce au rôle actif joué par les partenaires sociaux à divers niveaux.

Les partenaires sociaux ont été impliqués dans un certain nombre de mesures innovantes liées aux politiques actives du marché du travail, comme le « *contrat de travail mixte* » au Danemark, différentes tentatives visant à faciliter l'intégration de nouveaux groupes sur le marché du travail à Chypre ou diverses initiatives récemment menées en France en matière de soutien à l'intégration sur le marché du travail, comme l'illustrent les témoignages ci-dessous.

Danemark : Contrat de travail mixte

Les partenaires sociaux ont conclu un accord baptisé le « chapitre social ». Le chapitre social définit le cadre relatif aux initiatives traitant de la rétention et du recrutement de personnes qui, pour diverses raisons, ne sont pas en mesure de bénéficier d'un travail régi par des conditions habituelles – personnes les plus en marge du marché du travail, personnes handicapées mentales et physiques, etc. – et donne à ces personnes la possibilité de travailler dans des conditions flexibles variées. En outre, les partenaires sociaux ont conclu un accord relatif à des postes d'intégration et de formation spécialement destinés aux immigrants et descendants possédant de maigres compétences linguistiques et/ou professionnelles qui ne seraient pas capables de mener un emploi ou une instruction à bien au sein des cadres ordinaires. L'objectif de ces postes est de former ces personnes et de leur donner les compétences requises pour décrocher un emploi dans des conditions ordinaires. Les deux accords susmentionnés doivent être considérés comme des mesures complémentaires à la législation relative aux mesures actives pour l'emploi.

Chypre : Centre de productivité

Le Centre de productivité chypriote a été lancé en mai 2010 dans le cadre d'un plan pilote de subventions destinées à attirer les gens sur le marché du travail grâce à des accords d'emploi flexibles ; le centre fonctionnera jusqu'en août 2015. Le plan inclut des subventions salariales en faveur des sociétés souhaitant participer au projet et couvre par ailleurs les frais de transport des employés. Il vise à créer de nouveaux postes de travail et à réduire le chômage. Le plan dispose d'un budget de 3 000 000 €. Il est prévu qu'un autre plan pilote visant à créer des postes flexibles au sein des entreprises (pour les salariés actuels) débute en 2012.

France : Innovations en matière de politiques du marché du travail

À la suite de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail, une nouvelle réglementation a été introduite pour plusieurs systèmes. Par exemple, la rupture conventionnelle, qui facilite la rupture du contrat et limite les possibilités d'appel pour l'employé. Les possibilités de *périodes d'essai* ont fait l'objet de nombreuses conventions collectives sectorielles avant d'être intégrées dans le Code du travail, et leur durée maximale a été étendue.

Source : Réponses à l'enquête-questionnaire

Nombre d'initiatives rapportées dans le contexte du projet visaient à orienter davantage les politiques actives du marché du travail sur des groupes se situant en dehors ou en marge du marché de l'emploi, par exemple en facilitant la transition de l'école au travail ou d'emplois temporaires vers des emplois permanents.

Des plans de soutien destinés à intégrer les travailleurs non déclarés sur le marché du travail ont été rapportés par des partenaires sociaux maltais.

Des initiatives axées sur la transition dans et entre les emplois ainsi que sur la création d'emplois ont été rapportées dans le cadre du projet, en particulier, par les pays nordiques et certains États membres d'Europe continentale. Mais aussi dans certains PECO, où les initiatives de 2008 ont entraîné la mise en œuvre de mesures actives de soutien à la création d'emplois, comme en Estonie :

Initiatives visant à encourager la création d'emplois et la permanence des emplois**Finlande**

Un nouveau coupon baptisé « *Coupon Sanssi* » a été lancé en mai 2010 en vue d'améliorer l'emploi des jeunes. Dans la pratique, l'employeur se verra octroyer une aide du gouvernement (max. 500 €/mois pendant 10 mois) s'il engage un jeune chômeur (de moins de 30 ans).

Estonie

Des subventions salariales sont octroyées aux employeurs qui engagent des chômeurs. La subvention est octroyée pour les chômeurs libérés de prison dans les 12 mois précédant leur inscription en tant que demandeurs d'emploi et ceux qui ont été inscrits en tant que tels pendant plus de 12 mois consécutifs et qui n'ont pas trouvé de travail pendant cette période. La subvention peut également être octroyée en cas d'engagement d'un chômeur âgé de 16 à 24 ans inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de six mois consécutifs et n'ayant pas trouvé de travail pendant cette période. Enfin, une subvention est octroyée aux chômeurs qui participent à des expériences professionnelles, à des pratiques professionnelles ou à des formations de 40 ans sur le marché du travail.

Pays-Bas

Il existe plusieurs nouveaux outils visant à stimuler le travail et à employer des personnes en partie capables de travailler depuis 2008. Différentes mesures mises en œuvre par le gouvernement néerlandais et les acteurs concernés encouragent par ailleurs la transition de formules de travail bénéficiant d'un soutien spécial vers des formules de travail « normal ».

Autre thématique liée aux transitions professionnelles : le passage de l'emploi temporaire à l'emploi permanent. Aux Pays-Bas, nombreuses sont les formes d'emploi temporaire qui font office de tremplin vers un emploi permanent. Avec un effet de tremplin souvent un rien plus marqué pour les travailleurs ayant un poste relativement précaire sur le marché du travail, en ce compris les travailleurs faiblement instruits et les minorités ethniques. Les initiatives/actions/politiques susmentionnées ne sont que quelques exemples des mesures prises dans ce domaine aux Pays-Bas.

Depuis le premier mars 2009, un réseau national de trente centres pour la mobilité a été créé au sein des services publics de l'emploi en vue de jouer un rôle spécifique dans les politiques régionales du marché du travail. Dans ces centres, les employeurs locaux sont chargés des services fournis : leurs besoins constituent le facteur déterminant, tandis que l'UWV est responsable de la mise en œuvre. Simultanément, un plus grand espace est créé pour les initiatives privées visant à aider les employés menacés de licenciement, que ces initiatives soient élaborées ou non en collaboration avec l'UWV. Divers outils peuvent être déployés : agences d'intérim, contrats sans horaire fixe, pooling par les sociétés dans le même secteur industriel, programmes de licenciement, fonds pour l'éducation et le développement (O&O fund). Ici, la clé, ce sont les solutions sur mesure. Les organisations industrielles peuvent utiliser une partie de leur O&O fund pour la formation. De concert avec les partenaires sociaux, le Cabinet consacrera certaines des ressources supplémentaires mises à disposition en vue de résoudre les problèmes d'emploi à aider les gens à trouver un nouveau travail.

Source : Réponses à l'enquête-questionnaire

Un exemple de bonne pratique en matière de transition professionnelle, baptisé « accords de transition », a été présenté conjointement par les partenaires sociaux suédois dans le cadre de l'étude. Aujourd'hui, une bonne partie de la main-d'œuvre suédoise (2 travailleurs sur 3) est déjà couverte par des accords de transition privés ; pour les services publics a récemment été conclu (décembre 2010) un accord couvrant quelque 1,1 million d'employés (env. 25 % du marché du travail suédois). Comme les partenaires sociaux suédois l'ont

souligné, les accords de transition sont intégrés dans les quatre piliers du modèle national du marché du travail et se caractérisent par les facteurs clés suivants :

- les accords complètent le service public de l'emploi ;
- ils sont conçus et mis en œuvre par des conventions collectives qui fournissent des ressources supplémentaires destinées à aider les transitions entre les emplois, par exemple en finançant des activités de recherche d'emploi, des formations et/ou des allocations de chômage complémentaires ;
- les accords reposent sur le principe du partage des coûts entre employés et employeurs.

Bien que l'orientation vers la transition professionnelle et le glissement de la sécurité du travail vers la sécurité de l'emploi, complétés de mesures visant à accroître l'employabilité individuelle, semblent constituer une tendance générale dans les processus de réforme des politiques du marché du travail contemporain aux quatre coins de l'Europe, tendance activement dessinée par les partenaires sociaux dans les structures et négociations bilatérales et tripartites, les principaux défis ne sont toutefois pas nécessairement perçus de la même manière ; ainsi les syndicats ont-ils exprimé leurs inquiétudes quant à la réussite de ces processus dans l'environnement économique actuel, et particulièrement aux obstacles à la politique de transition professionnelle en période de « croissance sans emploi », comme l'illustre la citation suivante émanant de Turquie :

« Au cours des dix dernières années, la Turquie a connu une croissance sans emploi. « Un meilleur accès aux opportunités professionnelles » ne peut constituer qu'un défi secondaire s'il n'y a pas d'emplois au sein de l'économie ».

Par ailleurs, des organisations patronales ont souligné la nécessité d'avoir à disposition les mesures et outils les plus efficaces en matière de PAMT afin de garantir des transitions plus rapides au sein du marché du travail et de s'assurer que les dépenses allouées aux mesures actives apportent une plus-value, comme l'explique un représentant patronal de l'association allemande des arts et métiers :

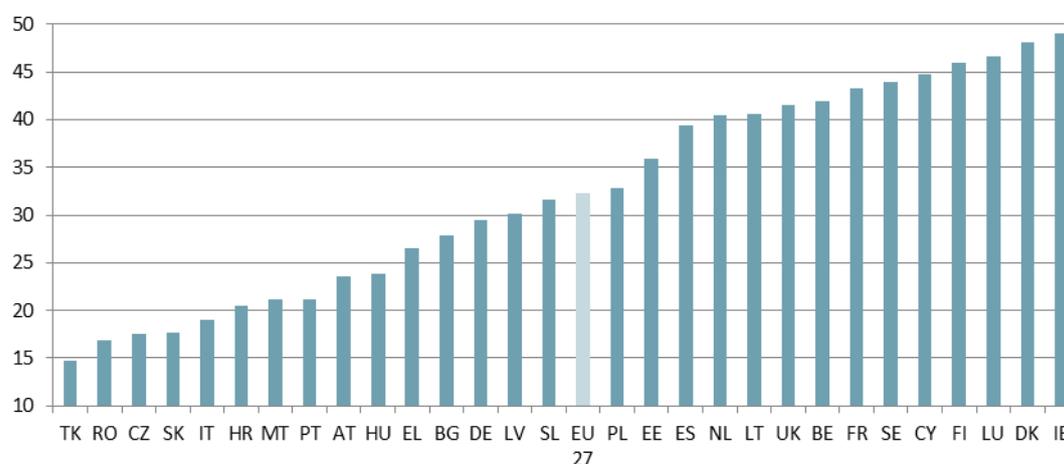
« Ce n'est pas la simple introduction de PAMT sans cesse renouvelées (et pesantes pour les entreprises et les contribuables) qui caractérise une flexicurité saine, mais la présence d'un nombre limité de PAMT qui ont prouvé leur efficacité et leur rentabilité ».

3.6 AUGMENTER L'ADAPTABILITÉ, L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA MOBILITÉ

Il règne à l'heure actuelle un large consensus entre les partenaires sociaux et les gouvernements d'Europe concernant la nécessité des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie et d'un meilleur investissement dans les ressources humaines afin de réagir à des changements rapides et une concurrence accrue. L'apprentissage tout au long de la vie et l'adaptation permanente des compétences et des besoins constituent des facteurs de plus en plus cruciaux tant pour la compétitivité des entreprises que pour l'employabilité à long terme des travailleurs. Une instruction initiale de qualité, des compétences clés étendues et des investissements permanents en matière de compétences des employés améliorent, d'une part, les chances des entreprises de faire face à l'évolution

économique et, d'autre part, les chances des travailleurs de conserver leur emploi ou de trouver un nouvel emploi. Du point de vue de la Commission européenne et des gouvernements nationaux, une large participation au processus d'apprentissage tout au long de la vie est positivement associée à un taux d'emploi élevé et un taux de chômage (à long terme) bas. C'est dans ce contexte que la Commission européenne a fixé une série de jalons en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de niveau d'éducation, deux objectifs importants dans le contexte de la stratégie Europe 2020. En ce qui concerne le niveau d'éducation, l'objectif suivant a été fixé : à l'horizon 2020, au moins 40 % de la population de 30-34 ans doivent avoir atteint un niveau d'éducation universitaire ou similaire.

Schéma 21 : Niveau d'éducation tertiaire, 30-34 ans, 2009

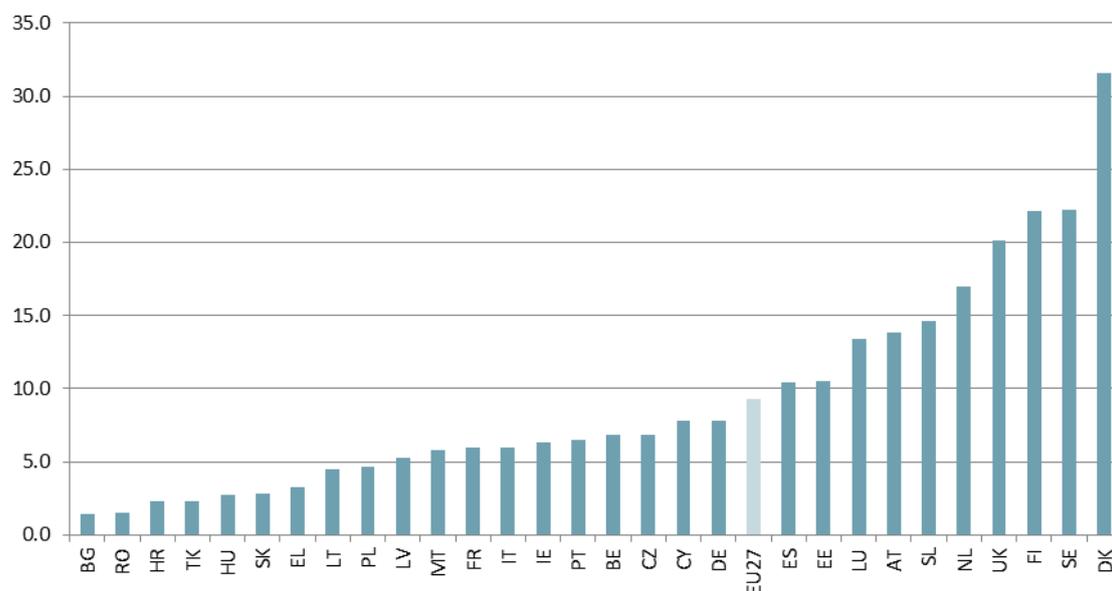


Source : Eurostat, graphique Eurostat

Les données comparatives du tableau montrent que presque une douzaine de pays atteignent d'ores et déjà l'objectif 2020 et que, par ailleurs, 12 pays ainsi que les deux pays candidats sont clairement en deçà de l'objectif, avec des niveaux d'éducation tertiaire de 30 % ou moins.

Comme le montre le tableau ci-dessous, des écarts encore plus importants existent entre les pays européens en matière d'apprentissage ou d'enseignement professionnel tout au long de la vie : en ce qui concerne les taux de participation au processus d'apprentissage tout au long de la vie, seuls les pays nordiques du Danemark, de la Suède et de la Finlande dévoilent des taux de plus de 20 %, le Danemark étant le seul pays à avoir enregistré un taux de participation de plus de 30 % dans ce domaine. La plupart des pays européens se situent en deçà de la moyenne européenne de seulement 9,3 %, avec 9 pays enregistrant des taux de participation de moins de 5 %.

Schéma 22 : Participation à l'apprentissage tout au long de la vie (pourcentage de la population âgée entre 25 et 64 ans ayant participé à des cours et formations dans les quatre semaines qui ont précédé l'enquête, 2009)



Source : Eurostat, graphique Eurostat

Ces schémas indiquent clairement qu'en tant qu'entité géographique uniforme, l'Europe est loin de l'objectif d'être ou de devenir une zone économique basée sur la connaissance. Le tableau général ressemble plus à un patchwork constitué d'au moins trois groupes de pays totalement différents. Un premier groupe, qui représente le groupe de tête en matière de niveau d'éducation et de participation au processus d'apprentissage tout au long de la vie, se compose en particulier des pays nordiques, mais aussi des Pays-Bas, du Royaume-Uni et du Luxembourg. Le deuxième groupe se compose de la plupart des pays d'Europe continentale et centrale, où la situation peut être décrite comme « moyenne ». Enfin, la situation prévalant dans un grand nombre de pays (tous les PECO plus les pays candidats et la Grèce) doit quant à elle être décrite comme gravement insuffisante.

Ces données et observations ont par ailleurs été confirmées dans les réponses à l'enquête-questionnaire ainsi que lors des débats menés dans le cadre des séminaires de groupe organisés dans le cadre du projet. À première vue, le tableau semble quelque peu contradictoire : les réponses apportées dans le contexte de l'enquête dévoilent une distorsion dans l'évaluation de l'apprentissage tout au long de la vie comme étant une des forces des politiques nationales ; par ailleurs, les partenaires sociaux ont rapporté davantage d'initiatives de bonnes pratiques dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie ou d'autres formes de développement des compétences que dans d'autres domaines. Un aperçu des mesures prises dans divers domaines de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement des compétences dévoile en outre un large éventail de pratiques dans ce contexte.

Dans le cadre d'une évaluation comparative des évolutions nationales, les objectifs et types de mesures suivants ont été identifiés comme des tendances plus ou moins communes en matière d'apprentissage tout au long de la vie :

- réformes et initiatives nationales visant à aborder les défis nationaux majeurs et spécifiques : dans presque tous les pays, mais en particulier dans les PECO et dans certains États membres d'Europe méridionale ;
- élaboration d'une politique nationale en matière d'apprentissage tout au long de la vie et introduction de structures et de pratiques découlant de directives européennes : Lettonie, Lituanie, Hongrie, Croatie, Chypre, Roumanie, Bulgarie et Turquie ;
- orientation politique tournée vers les objectifs Europe 2020 : Suède, Finlande, Danemark et Pays-Bas ;
- accent sur l'augmentation du nombre de participants à l'éducation tertiaire : Suède, Danemark, Allemagne et Autriche ;
- mise en œuvre du droit individuel à la formation : par ex. Luxembourg, Portugal, Belgique et France ;
- augmentation de la participation à la formation professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie grâce à de nouvelles initiatives : Autriche, France, Pologne, RU, Belgique et Italie ;
- amélioration du système de formation professionnelle : Espagne, France et RU ;
- stratégies nationales en matière de compétences et approches globales de développement des compétences : Irlande, Autriche et Danemark ;
- approches individualisées en matière de développement des compétences (par ex. profils de compétence, plans de formation individuels, chèques-formation) : Belgique, France et Allemagne ;
- stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et meilleure couverture des travailleurs flexibles : France, Autriche, Danemark, Irlande et Pays-Bas ;
- garantie des expériences professionnelles des demandeurs d'emploi : Belgique, Pologne et Malte ;
- développement de systèmes de reconnaissance de l'éducation informelle et non-formelle : République tchèque.

Ce bref aperçu qui, bien entendu, n'est pas exhaustif, montre toute la diversité des contextes nationaux et postulats de départ en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de développement des compétences. Certains pays disposent déjà d'une approche très mature et d'une longue tradition politique dans ce domaine, alors que d'autres ont encore besoin d'établir leurs structures et pratiques.

Dans le même temps, tous les pays d'Europe sont confrontés à une série de défis en matière de formation et d'apprentissage tout au long de la vie : comme l'ont rapporté de nombreux partenaires sociaux dans le cadre des quatre séminaires de groupe, les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie bénéficient trop souvent plus aux travailleurs hautement qualifiés qu'aux travailleurs faiblement qualifiés, aux travailleurs sous contrat temporaire, aux indépendants et aux travailleurs plus âgés. Et les entreprises peuvent être découragées d'investir dans les compétences parce que le personnel formé est susceptible d'être recruté par d'autres employeurs. Ces observations ont été confirmées par la dernière enquête européenne en date sur les conditions de travail, menée par Eurofound. Bien que l'enquête ait mis en lumière le fait qu'en 2010, les formations payées par les employeurs étaient à leur plus haut niveau depuis 1995 (pour l'UE15), mettant par là fin à une tendance

de quinze ans caractérisée par une non-augmentation des formations payées par les employeurs, l'enquête montre également que les possibilités de formation ne sont pas égales pour tous les travailleurs : les salariés permanents bénéficient bien plus des formations payées par les employeurs que les travailleurs employés sous d'autres statuts. Selon l'EECT, en 2010, 39 % des salariés permanents ont suivi une formation payée par leur employeur, contre seulement 26 % parmi les autres salariés.³² L'enquête montre une augmentation pour ceux qui en ont le plus besoin ; les travailleurs manuels, en effet, ont rattrapé la tendance plus rapidement que la moyenne des employés, la proportion des travailleurs accédant aux formations ayant augmenté de 18 % à 22 % entre 2000 et 2010.

L'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences sont également considérés comme des défis majeurs dans les PME de tous les pays d'Europe. Cela étant, peu de pays (l'Italie ou la Finlande, par ex.) ont abordé ces défis dans le cadre d'initiatives ou de politiques concrètes. En l'occurrence, le fonds de formation sectoriel italien fait office de modèle de bonne pratique :

Italie : Le FONDIMPRESA, fonds de formation

FONDIMPRESA est un fonds de formation interprofessionnel conjoint constitué par Confindustria en collaboration avec CGIL, CISI et UIL. Fondé en 2001, il est financé grâce à des cotisations s'élevant à 0,3 % du salaire des travailleurs. Il couvre approximativement 73 000 entreprises et 3 400 000 travailleurs. Son budget annuel se chiffre à environ 200 millions EUR. FONDIMPRESA dispose de deux plans distincts : le *Conto Formazione* et le *Conto di Systema*. Le *Conto Formazione* est un compte individuel propre à chaque entreprise affiliée à FONDIMPRESA ; il est financé à 70 % de la contribution totale. Ce compte vise à garantir un équilibre entre les sociétés de grande envergure et les PME ainsi que les entreprises situées au nord comme au sud du pays. Le *Conto di Systema* est un compte collectif visant à aider tous les travailleurs affiliés à FONDIMPRESA. Il finance des initiatives de formation en utilisant 26 % de la contribution totale. Depuis 2007, grâce à FONDIMPRESA, 10 000 programmes de formation ont été organisés au bénéfice de 980 000 travailleurs pour un montant de 570 millions EUR. Les entreprises bénéficiaires étaient structurées comme suit : 84 % étaient des petites entreprises, 13 % des entreprises de taille moyenne et 3 % des grosses entreprises. En ce qui concerne les secteurs bénéficiaires : 44 % des entreprises bénéficiaires appartenaient au secteur de l'industrie, 20 % au secteur de la construction et 20 % au secteur des services. Plus de 30 % des travailleurs ayant bénéficié d'initiatives financées par FONDIMPRESA avaient plus de 45 ans et env. 23 % avaient plus de 34 ans. FONDIMPRESA est géré conjointement par les partenaires sociaux.

Source : Présentation par Confindustria au 1^{er} séminaire de groupe à Varsovie, novembre 2010

Si des commentaires formulés par des représentants syndicaux italiens révèlent que ces fonds pourraient être très utiles, ils soulignent également la difficulté de leur accès en raison d'importants obstacles bureaucratiques à l'obtention du financement. Afin d'améliorer l'utilisation du fonds, les syndicats ont proposé d'élargir le champ d'éligibilité, en particulier

³² Cf. (en anglais) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/training.htm>.

à l'égard des apprentis et des chefs de petites et moyennes entreprises, qui n'y ont actuellement pas droit.

Cela étant, cet exemple illustre par ailleurs le rôle clé joué par les partenaires sociaux dans la mise en œuvre d'outils et de mesures efficaces en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Comme le montre ce qui suit, de nombreux exemples ont été recueillis dans le cadre de ce projet :

D'après l'organisation patronale belge pour le secteur des PME, des subventions ont récemment été introduites dans le but de soutenir la formation et les mesures d'apprentissage tout au long de la vie dans les entreprises de petite envergure (avec un accent particulier sur les mesures de formation, la consultation, le conseil dans les domaines technologique et international, et l'orientation stratégique).

Autre exemple : l'ADRH à Chypre qui, du point de vue des employeurs et des syndicats, doit être considérée comme un cas de bonne pratique :

Chypre : l'Autorité de développement des ressources humaines (ADRH)

Selon les employeurs et les syndicats, l'Autorité de développement des ressources humaines chypriote (ADRH) doit être considérée comme un cas de bonne pratique dans la mesure où elle améliore la situation des compétences et de la qualification à Chypre : l'ADRH propose aux sociétés et aux employés une série de programmes de formation destinés à mettre à niveau les ressources humaines grâce à la formation et au recyclage tout au long de la vie des travailleurs, des nouveaux venus sur le marché du travail, des chômeurs, des femmes inactives sur le marché économique et des travailleurs faiblement qualifiés et plus âgés prêts à être employés. À la suite de la crise, l'ADRH a par ailleurs lancé des programmes de formation destinés aux chômeurs pour améliorer leur employabilité ainsi que des formations commerciales en interne avec activité réduite pour former les employés plutôt que de les licencier. Il existe d'autres programmes variant dans leur durée et leur étendue ; souvent, ces programmes visent des groupes spécifiques (très jeunes gens, chômeurs, jeunes diplômés universitaires, etc.). En outre, l'ADRH est en train de mener une enquête destinée à étudier l'intégration des indépendants dans ses programmes de formation, un groupe qui est actuellement exclu dans la mesure où les indépendants ne contribuent pas au financement de l'ADRH comme les autres activités.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Les partenaires sociaux ont soit initié, soit influencent activement les mesures de réforme au niveau national. Citons en guise d'exemple le cas autrichien, où les partenaires sociaux ont lancé deux initiatives d'envergure proposant des orientations politiques à moyen terme en matière d'éducation et de marché du travail :

- « *Créer des opportunités* », visant une stratégie globale en matière d'apprentissage tout au long de la vie ;
- « *Marché du travail – Avenir 2010* », qui englobe une réforme des systèmes de formation à l'apprentissage et une garantie de formation pour les jeunes.

Au Portugal, dans la foulée de l'accord conclu en mars 2007 entre le gouvernement et les partenaires sociaux intitulé « *Accord sur la Réforme de la formation professionnelle* », une profonde réforme sur la formation professionnelle, axée entre autres sur l'augmentation de la culture de l'apprentissage tout au long de la vie, est en cours. Par ailleurs, la révision du Code du travail portugais qui a suivi l'« *Accord tripartite pour un nouveau système de réglementation des relations du travail, des politiques de l'emploi et de la protection sociale* »

au Portugal » de 2008 a introduit, grâce à une série de mesures, des changements positifs concernant les dispositions relatives à la formation professionnelle.

Un autre exemple illustrant le rôle important des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre de réformes a été rapportée de France. Cet exemple montre par ailleurs le lien entre formation et mesures de réponse à la crise :

France : Accord interprofessionnel sur la formation professionnelle 2009

L'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle conclu en janvier 2009 s'articule autour des éléments suivants :

- Création d'un fonds d'urgence (pour l'année 2009) destiné à financer les besoins de formation des salariés et des demandeurs d'emploi les plus touchés par la crise.
- Création d'un Fonds Paritaire pour la Sécurisation des Parcours Professionnels (système structurel à long terme) visant à faciliter financièrement l'accès à des systèmes de formation adéquats pour les salariés et les demandeurs d'emploi.
- Comité Observatoires et Certifications : chargé de créer des ponts entre différentes certifications professionnelles et le développement de CQP intersectoriels, ce comité s'attelle par ailleurs à développer un socle commun de connaissances et de compétences pour les salariés. Tous ces éléments sont importants pour permettre la mobilité entre les emplois et les branches professionnelles ainsi que pour sécuriser les parcours professionnels.
- Accord relatif à la gestion des conséquences sociales de la crise sur l'emploi : mesures visant à « former plutôt que licencier », en particulier en ce qui concerne le chômage partiel.
- Création d'un Fonds d'investissement social destiné à coordonner les financements et subventions émanant de différents acteurs (État, régions, partenaires sociaux) et à élaborer des solutions cohérentes en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi les plus touchés par la crise (formation pendant la période de chômage partiel, mise en œuvre du chômage partiel dans les PME, mesures d'accompagnement en cas de licenciement économique, formation des demandeurs d'emploi, etc.).

Source : Réponses à l'enquête-questionnaire

Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux ont intégré des dispositions relatives à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation professionnelle continue dans des conventions collectives sectorielles et/ou nationales. On peut citer ici comme exemples l'élaboration de plans de formation sectoriels ou la convention collective danoise pour le secteur industriel : selon cette convention conclue en 2007, l'employé a droit à jusqu'à deux semaines de formation et d'éducation payées par l'employeur. Ce plan est financé par les cotisations payées par les employeurs à un fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux du secteur public danois ont également joué un rôle majeur dans le lancement d'initiatives dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie.

Danemark : Accord du secteur public sur le développement des compétences

Les partenaires sociaux ont convenu d'un cadre général de développement des compétences, l'objectif étant d'obliger les employeurs comme les employés (au niveau local) à placer de plus en plus le développement des compétences au centre de leurs priorités. Ceci concerne aussi bien l'apprentissage quotidien par la pratique et la formation que l'apprentissage tout au long de la vie par le biais de cours, etc., l'objectif étant de garantir l'épanouissement du travailleur et d'assurer les besoins de compétences du lieu de travail. L'accord oblige le « Comité de coopération et de coordination » (conseil du travail) de chaque région à mener chaque année des débats stratégiques sur le développement des compétences. En sus de ces discussions, les différentes unités doivent également disposer d'un plan de développement des compétences. En outre, l'accord stipule que chaque employé a le droit (et l'obligation) de participer chaque année à une évaluation de ses performances.

Lors de cette évaluation, l'employeur et l'employé élaborent un plan de développement individuel pour l'année à venir. Initiative très récente, chaque région a créé un Fonds de Compétences (financé par l'accord tripartite susmentionné) visant à soutenir et promouvoir le développement des compétences. Le Fonds, qui comprend des employeurs comme des employés, alloue des fonds à différentes formations et initiatives de développement des employés en général et de soutien des compétences en particulier.

Source : Fiche pays

Des voix critiques se font également entendre, en particulier chez les partenaires sociaux des PECO et d'autres pays dont les salariés sont peu couverts par le dialogue social et la négociation collective, par ex. la Pologne, comme l'indiquent les deux citations suivantes émanant de représentants syndicaux polonais et de l'organisation patronale polonaise pour les entreprises artisanales et les petites entreprises :

« Pas de progrès observés récemment. Il n'y a pas de fonds de formation obligatoires au niveau des entreprises ou au niveau sectoriel. Le droit du travail ne prévoit aucun droit individuel du salarié à l'obtention d'un plan de formation de la part de son employeur. De surcroît, les syndicats ne participent pas à l'élaboration des plans de formation pour les salariés ».

« Les employeurs sont conscients de ce problème et apprécient (généralement) les compétences et les qualifications de leurs travailleurs. Mais d'un autre côté, ils préfèrent ne pas trop s'immiscer dans les processus éducationnels de leurs employés. D'après une étude récente, environ 30 % seulement des employeurs ont mis sur pied des plans de formation au sein de leur entreprise ».

3.7 ACCESSIBILITÉ DES MARCHÉS DU TRAVAIL, COHÉSION SOCIALE ET ÉGALITÉ DES SEXES

Les Principes communs de flexicurité se réfèrent à divers aspects importants dans ce contexte :

- *Le 1^{er} principe* souligne la nécessité de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, de moderniser les marchés du travail et de promouvoir un travail de qualité grâce à de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité pour améliorer la capacité d'adaptation, l'emploi et la *cohésion sociale* ;
- *Le 2^e principe* explique la nécessité de disposer de « *systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables* » ;
- *Le 4^e principe* souligne la nécessité d'éviter la segmentation entre travailleurs et personnes sans emploi, d'améliorer les transitions et de fournir de meilleures perspectives et des mesures de soutien à ceux qui ont un emploi instable et peu sûr ;
- *Le 5^e principe* pose comme ligne directrice que « *la protection sociale devrait fournir des mesures d'aide et d'encouragement pour passer d'un emploi à l'autre ou accéder à un nouvel emploi* » ;
- et enfin, *le principe 6* aborde l'égalité entre les hommes et les femmes dans la flexicurité, en affirmant que la flexicurité « *devrait soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour*

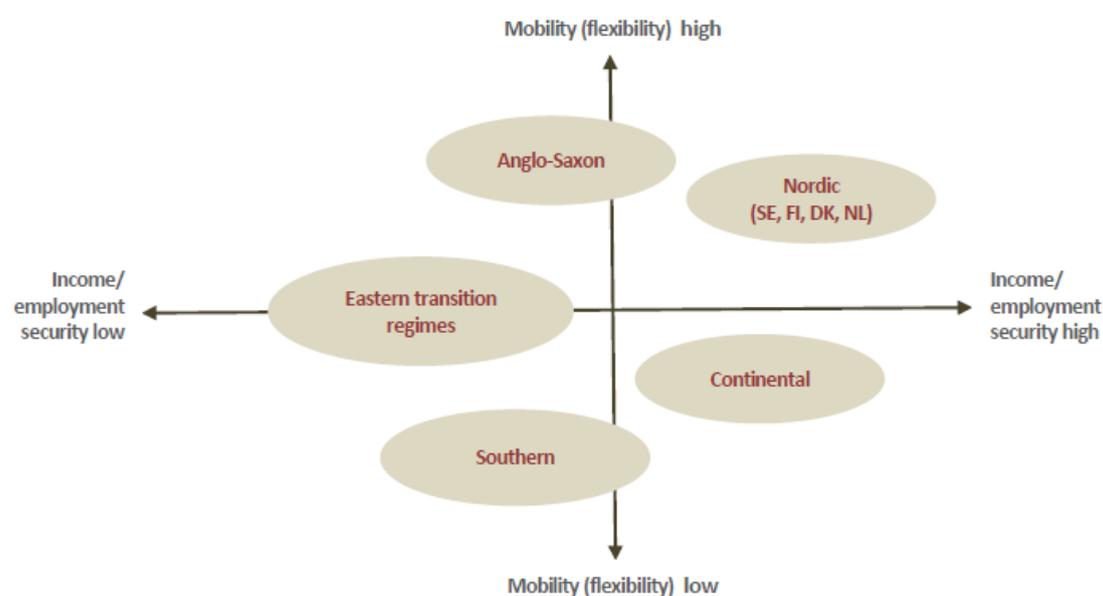
les femmes et les hommes et en proposant des mesures permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée ».

En ce qui concerne ces principes généraux, il est important d'avoir à l'esprit que l'Europe se caractérise par une importante diversité des systèmes de sécurité sociale : différents systèmes de protection sociale placent l'accent sur différentes catégories d'avantages et différents moyens de financement. En vue d'expliquer ceci, différentes typologies ont été avancées en matière d'État-providence. La typologie qui guide le plus souvent les débats a été mise au point à l'origine par Esping-Andersen, qui a identifié trois types d'États-providence (le régime corporatiste/conservateur, le régime libéral et le régime social-démocrate), complétés d'un quatrième modèle, l'État-providence méditerranéen, par un grand nombre de spécialistes. Tous les pays, cependant, se sont adaptés aux changements politiques et sont devenus des modèles plus hybrides. Il est par ailleurs difficile de classer les nouveaux États membres en utilisant cette typologie.

Néanmoins, il est possible d'identifier certaines caractéristiques pour chacun des différents groupes en s'appuyant sur la typologie précitée. Ces caractéristiques devraient être prises en compte dans le débat sur la flexicurité pour chacun des systèmes de protection sociale.

Le schéma suivant illustre la manière dont on pourrait regrouper les différents pays et régimes en fonction de leur système d'État-providence et de sécurité sociale. Il montre la relation théorique entre la flexibilité du marché du travail (axe vertical) et la sécurité des revenus/de l'emploi (axe horizontal). Selon leurs caractéristiques institutionnelles, les différents pays se regroupent autour d'un nombre limité de régimes de protection sociale.

Schéma 23 : Régimes de protection sociale et flexicurité



Source : CES, d'après Muffels et Luijkx, 2006.

Le modèle nordique, qui couvre les pays scandinaves ainsi que les Pays-Bas, devrait atteindre un haut niveau de flexibilité du marché du travail en raison de son faible niveau de législation sur la protection de l'emploi. Dans le même temps, ce modèle fournit une importante sécurité des revenus et de l'emploi grâce à un système d'allocations généreux, à

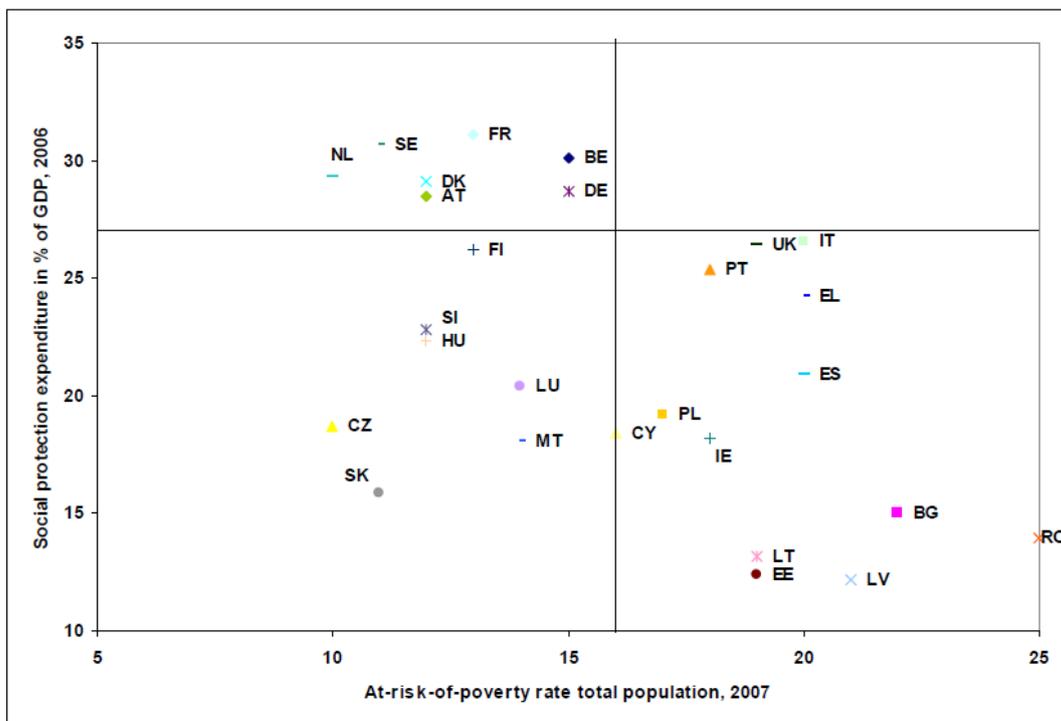
un système de négociation collective très réglementé en matière d'emploi et à des politiques actives du marché du travail.

Le modèle anglo-saxon, qui comprend l'Irlande et le Royaume-Uni, est supposé fort en termes de flexibilité en raison d'une faible protection de l'emploi, mais plus faible en termes de sécurité des revenus et de l'emploi en raison de l'absence de politiques actives du marché du travail et de plus faibles niveaux de protection des revenus et de l'emploi. Le régime continental, qui couvre l'Autriche, la Belgique, la France et l'Allemagne, n'enregistre peut-être pas d'excellents scores en matière de flexibilité du marché du travail en raison de sa législation stricte en matière de protection de l'emploi, mais il se porte mieux en termes de maintien des revenus grâce à des niveaux d'allocations élevés et en termes de sécurité de l'emploi grâce à des politiques actives du marché du travail.

Bien qu'il convienne de considérer les généralisations avec prudence, le modèle méridional, qui comprend la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne, semble combiner un faible niveau de flexibilité dû à une protection élevée de l'emploi et de faibles niveaux de revenus – reposant sur un système de protection sociale immature – et de sécurité de l'emploi dus à une segmentation du marché du travail visant la protection des travailleurs relativement protégés.

Le schéma ci-dessous illustre le taux de risque de pauvreté de la population européenne en corrélation avec la part des dépenses de sécurité sociale en pourcentage du PIB (chiffres de 2006).

Schéma 24 : Dépenses de sécurité sociale et taux de risque de pauvreté de la population totale dans les États membres de l'UE, 2006



Source Commission européenne 2009 (en anglais): Growth, Jobs and social progress in the EU. A contribution to the evaluation of the social dimension of the Lisbon Strategy, DG EMPL/ Comité de la protection sociale,

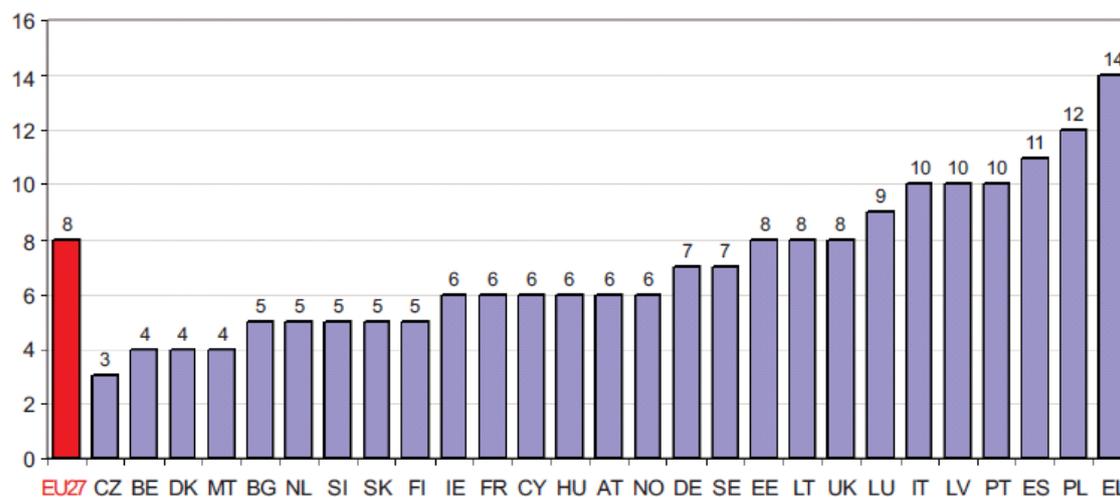
septembre, p. 69. Données d'après SESPROS 2006, SRCV-UE 2007. Remarque : les lignes horizontale et verticale illustrent les moyennes UE des variables.

Le schéma et les quatre quadrants montrent qu'il existe une relation manifeste entre le niveau de dépenses de sécurité sociale et le risque de pauvreté : tous les pays situés dans le quadrant supérieur gauche se caractérisent par des dépenses de sécurité sociale bien au-delà de la moyenne UE et des taux de risque de pauvreté en deçà de la moyenne européenne. Par contre, le quadrant inférieur gauche (dépenses de sécurité sociale en deçà de la moyenne UE et taux de risque de pauvreté en deçà de la moyenne) comporte sept États membres, alors que treize autres pays se caractérisent par de faibles dépenses de sécurité sociale et des taux élevés de risque de pauvreté (quadrant inférieur droit).

Bien que les chômeurs et les personnes non actives sur le marché du travail représentent de loin les groupes les plus susceptibles d'être confrontés à la pauvreté, le fait d'avoir un emploi ne constitue pas une garantie absolue d'échapper à la pauvreté. Ce phénomène s'illustre par la part des travailleurs risquant d'être confrontés à la pauvreté (où le revenu disponible des ménages est 60 % ou moins du revenu disponible moyen).

D'après les données des statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (SRCV-UE) de 2007³³, dans l'UE27, environ 8 % des personnes disposant d'un emploi étaient considérées comme des travailleurs pauvres, c'est-à-dire des personnes travaillant et vivant néanmoins sous le seuil de pauvreté. Comme le montre le graphique suivant, des écarts significatifs existent entre les différents États membres : la Grèce (14 %), la Pologne (12 %), l'Espagne (11 %) ainsi que l'Italie, la Lettonie et le Portugal (10 % chacun) dévoilent les taux de pauvreté active les plus élevés, tandis que les États membres présentant les taux de pauvreté active les plus bas sont la République tchèque (3 %), la Belgique, le Danemark et Malte (4 % chacun).

³³ Pas de données disponibles pour la Roumanie, la Bulgarie et les pays candidats (Turquie et Croatie).

Schéma 25 : Travailleurs menacés de pauvreté (% des personnes pourvues d'un emploi)

Source : Eurofound 2010 : *Travailleurs pauvres en Europe*, p. 3. Graphiques d'après Eurostat, SRCV-UE 2007.

Certaines personnes sont plus ou moins susceptibles d'être confrontées à la pauvreté dans le cadre ou en dehors d'une activité professionnelle : comme de nombreuses études l'ont montré, les femmes en général sont sujettes à un risque de pauvreté plus élevé et la situation du ménage constitue par ailleurs un facteur capital. Cependant, en ce qui concerne la pauvreté active, les statistiques montrent que, si les femmes sont actives, elles sont en moyenne partout en Europe aussi susceptibles que les hommes de vivre dans des ménages caractérisés par des revenus atteignant le niveau de pauvreté.

Décrivant les défis liés aux progrès réalisés pour atteindre les dimensions sociales de la Stratégie de Lisbonne, un rapport rédigé en 2009 par le Comité de la protection sociale de la Commission européenne disait ceci :

« Un emploi n'est pas toujours une garantie contre le risque de pauvreté et les travailleurs pauvres représentent un tiers des adultes en âge de travailler menacés de pauvreté. Depuis 2000, en raison du développement du travail temporaire, du travail à temps partiel (notamment temps partiel involontaire) et parfois de la stagnation des salaires, le nombre de personnes ayant de faibles revenus annuels a augmenté (ces tendances ont particulièrement concerné les femmes et les jeunes). Pour une grande partie des travailleurs, ces emplois ne sont pas des tremplins vers de meilleurs emplois.

La pauvreté des travailleurs est également souvent liée à des situations où les adultes du ménage qui travaillent sont trop peu nombreux ou travaillent trop peu d'heures ou seulement une partie de l'année. Les ménages monoparentaux et les familles monoactives sont les plus exposés à la pauvreté ».³⁴

En ce qui concerne les causes de la pauvreté active et leurs facteurs sous-jacents, la Commission européenne a souligné dans son récent *Rapport « Emploi en Europe » 2010* la segmentation croissante du marché du travail et déclaré ce qui suit en matière de travail temporaire :

« Les contrats temporaires peuvent jouer un rôle important dans le processus de transition entre le monde des études et le monde du travail, à savoir en facilitant l'intégration des individus sur le marché de l'emploi et ce, particulièrement dans les pays où les systèmes d'apprentissage/de stage sont sous-développés. Les contrats temporaires peuvent faciliter la sélection des travailleurs et améliorer la correspondance entre les exigences de la fonction et les besoins/aspirations des travailleurs, en particulier quand ces contrats proposent aussi des possibilités de formation qui servent de pont ou de tremplin vers des emplois plus permanents et/ou mieux rémunérés. Ces dernières décennies, cependant, les marchés du travail de plusieurs États membres se sont caractérisés par un dualisme ou une segmentation accrue. Ces termes se réfèrent, avant tout, à la coexistence de travailleurs bénéficiant de relations professionnelles stables (c'est-à-dire à long terme) et d'autres travailleurs disposant de contrats de travail temporaires, en ce compris des emplois intérimaires ainsi que des emplois saisonniers ou occasionnels ».³⁵

Cette déclaration se reflète également dans les observations rapportées par les partenaires sociaux dans l'étude, observations qui illustrent des points de vue sensiblement différents quant aux tendances et défis majeurs existant en matière de sécurité et d'inclusion sociales.³⁶ L'enquête, les interviews et les débats menés lors des séminaires illustrent les importantes divergences existant entre les priorités des organisations patronales et les priorités des organisations syndicales.

Du point de vue des organisations patronales, les réformes et les progrès doivent avant tout être axés sur les éléments suivants : assurer la viabilité financière des systèmes de sécurité sociale à long terme, diriger davantage les systèmes financiers et les mesures de soutien vers la création d'emplois par les entreprises et augmenter la participation à l'emploi et la création d'emplois. Du côté de l'offre, la priorité est de s'assurer que les droits des

³⁴ Commission de l'UE 2009 : *Directorat Général de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, Comité de la protection sociale, Indicateurs et statistiques par pays – La croissance, l'emploi et le progrès social dans l'UE*, Bruxelles, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=596>.

³⁵ Traduction libre – Document : Commission de l'UE : *Emploi en Europe 2010*, p. 121 (version anglaise).

³⁶ Cf. par exemple : Eurofound 2010 : *Les travailleurs pauvres en Europe*, p. 18-21 (version anglaise), points de vue des partenaires sociaux sur le thème des travailleurs pauvres.

travailleurs soient davantage liés à des obligations et de réduire l'aide passive inconditionnelle au revenu.

Point de vue des employeurs concernant les réformes et défis récents en matière de sécurité sociale

Allemagne : Les réformes Hartz ont rendu le système d'aide sociale allemand plus efficace et équitable. Par ailleurs, l'introduction de la « retraite à 67 ans » était, en raison de l'évolution démographique, nécessaire pour stimuler la base financière du système de retraite dans le futur. Cependant, il manque des réformes notamment du système de santé publique.

Danemark : Une pression permanente est de plus en plus maintenue sur tous les chômeurs pour qu'ils décrochent un emploi. La réglementation relative à la disponibilité des chômeurs pour le marché du travail a donc été constamment renforcée : les chômeurs sont régulièrement invités à prendre part à des entretiens à l'agence locale pour l'emploi, à envoyer des CV, à élaborer un plan d'action, à chercher activement un emploi, etc.

Sources : Réponses à l'enquête-questionnaire

À l'inverse, les syndicats sont bien plus concernés par les effets sociaux des réformes récemment menées en matière de politique de sécurité de l'emploi et d'inégalité et de précarité sur le marché du travail.

Inquiétude des syndicats concernant la dégradation de la sécurité sociale

Allemagne : Selon les syndicats, la nouvelle allocation de chômage II (pour les chômeurs à long terme, loi *Hartz IV*) a augmenté le niveau de pauvreté ; ils exigent donc son augmentation. De plus, les syndicats critiquent le fait que les dispositions de la loi *Hartz IV* ont réduit les chances des chômeurs de recevoir des allocations de formation ; l'apprentissage tout au long de la vie n'a pas reçu un soutien suffisant en raison d'une réduction des dépenses publiques dans le domaine de la formation continue et de l'éducation des adultes.

Suède : La sécurité sociale s'est dégradée tant au niveau des systèmes d'allocations de chômage que des indemnisations pour arrêt de maladie. En ce qui concerne les allocations de chômage, les taux de remplacement ont été largement revus à la baisse, ce qui a placé le système suédois parmi les moins généreux de l'OCDE. Pour les indemnisations pour arrêt de maladie, il a été introduit des périodes de temps strictes où les mesures de réhabilitation sont inexistantes et où les personnes malades sont poussées sur le marché du travail même si elles sont toujours malades.

Danemark : La situation s'est sensiblement dégradée dans ce domaine en raison d'un transfert vers les autorités locales ; la protection sociale va donc être influencée par la conjoncture économique régnant dans les différentes municipalités. Autrefois, cette compétence incombait à l'État, et les politiques actives du marché du travail étaient introduites en coopération étroite avec les partenaires sociaux. La situation s'est également dégradée en raison d'une réduction des coûts des affectations pour la formation et l'éducation. La durée du droit aux allocations de chômage vient d'être réduite de moitié (de quatre à deux ans) et, à cet égard, aucun fonds n'a été mis en réserve en vue de créer des emplois pour les chômeurs. La sécurité sociale a donc été rabotée.

Pays-Bas : En raison de la crise économique, les gouvernements européens sont contraints de faire preuve de discipline budgétaire pour renouer avec la stabilité et la croissance, ce qui entraîne d'importantes réductions de coûts dans les dépenses publiques, et principalement la sécurité sociale. On constate cette tendance partout en Europe : parler de flexicurité revient à parler d'affaiblissement général du pilier de la sécurité.

Source : Réponses à l'enquête-questionnaire

Des positions semblables ont été adoptées par les organisations syndicales d'autres pays, par exemple l'Allemagne, l'Espagne ou les PECO comme la République tchèque, la Hongrie

ou la Roumanie. Des syndicats irlandais, hongrois, lettons ou croates ont rapporté que le pilier sécurité était le pilier de la flexicurité le plus menacé et sous pression dans leur pays.

Dans ce contexte, il convient par ailleurs de ne pas oublier que dans des pays comme la Turquie, la Roumanie et d'autres pays européens, des parties non négligeables de la main-d'œuvre nationale sont employées sur une base illégale ou informelle non couverte par aucune forme de sécurité sociale.

Les divergences de points de vue exprimées par les syndicats et les employeurs ne signifient pas une absence d'implication des partenaires sociaux dans des initiatives conjointes visant à améliorer la sécurité du travail et de l'emploi sur les marchés du travail contemporains. Il existe en effet de nombreux cas pratiques où les syndicats ont activement influencé les politiques en association avec les organisations patronales afin d'améliorer la protection sociale de certaines catégories de travailleurs, dans certains secteurs spécifiques ou par rapport à certains défis, comme le montrent les exemples suivants :

Autriche : Améliorer la protection sociale des catégories de travailleurs peu couverts jusqu'à présent

Les travailleurs indépendants qui étaient autrefois employés comme salariés conservent leur droit aux allocations de chômage, même s'ils ne paient plus de cotisations. Depuis janvier 2009, les travailleurs indépendants qui n'ont pas été salariés auparavant peuvent opter pour une assurance chômage non obligatoire. Les allocations de chômage des employés sous contrat de travail libre (*freie Dienstnehmer*) sont couvertes par l'assurance chômage et la loi sur les indemnités de licenciement.

Portugal : Améliorer le système de sécurité sociale

En 2006, les partenaires sociaux ont conclu avec le gouvernement deux accords – l'« Accord instituant les directives stratégiques de la réforme de la sécurité sociale » et l'« Accord sur la réforme de la sécurité sociale » – visant à assurer la viabilité financière du système de sécurité sociale portugais. Le système d'allocations sociales a été réformé en 2009 en vue d'étendre le nombre de bénéficiaires (facilitation des conditions d'accès et extension de la période d'octroi). Ces mesures sont transitoires en raison de la crise économique. En 2010, le gouvernement a approuvé ce changement dans le cadre du Pacte de stabilité et de croissance 2010-2013 visant à réduire le déficit public.

Pays-Bas : Des tremplins vers des emplois permanents

Une autre question liée aux transitions professionnelles est l'évolution de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent. Aux Pays-Bas, de nombreuses formes d'emploi temporaire font office de tremplin vers l'emploi permanent, cet effet de tremplin étant souvent un peu plus marqué pour les personnes en position relativement précaire sur le marché du travail, en ce compris les travailleurs peu instruits et les minorités ethniques.

Danemark : Transitions temps partiel/temps plein

Une très grande partie de la main-d'œuvre régionale est employée à temps partiel. À l'heure actuelle, seuls 40 % du personnel infirmier travaillent à temps plein. D'où un total de 60 % de travailleurs à temps partiel. L'horaire de travail hebdomadaire moyen d'un membre du personnel infirmier est seulement de 30 heures. C'est pour essayer d'atténuer le problème du personnel employé à temps partiel qu'a été conclu un accord politique (parallèlement à la négociation collective de 2008) garantissant aux salariés à temps partiel le droit d'obtenir des emplois à temps plein (dans certaines conditions). Cet accord s'applique au personnel infirmier et aux assistants en soins de santé.

Source : Réponses à l'enquête-questionnaire

Le rôle important joué par les partenaires sociaux s'illustre en outre dans une série d'initiatives et de mesures élaborées par leurs soins en ce qui concerne certains aspects spécifiques de la sécurité sociale, en particulier l'égalité des sexes ainsi que l'intégration et l'égalité de traitement d'autres groupes défavorisés sur le marché du travail, par exemple les travailleurs migrants.

Un fait bien connu et documenté dans de nombreuses réponses et des exemples concrets du projet est que les partenaires sociaux ont été activement impliqués dans des campagnes en faveur de l'égalité salariale ainsi que dans l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail, grâce à des mesures visant à mieux équilibrer vie privée et vie professionnelle et à améliorer l'accès au marché de l'emploi, comme le montrent les exemples suivants émanant de pays où les partenaires sociaux jouent un rôle significatif dans la mise sur pied de pratiques au niveau national et des entreprises :

Conventions collectives et initiatives des partenaires sociaux axées sur l'égalité des sexes***France***

Les entreprises ont l'obligation d'ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Adoptée en 2006, la loi sur l'égalité des salaires établit des mesures visant à détecter les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans les entreprises de plus de 50 employés. Un décret adopté en août 2008 établit l'obligation de rendre compte de l'égalité entre les hommes et femmes dans les entreprises de plus de 50 employés. L'égalité des sexes est considérée comme un thème transversal requérant une approche intégrée dans toutes les grandes négociations et dans l'agenda social fixé entre l'État et les partenaires sociaux.

Danemark

Au Danemark, l'égalité salariale a été intégrée dans pratiquement toutes les conventions collectives conclues dernièrement dans le domaine du marché du travail privé, et les partenaires sociaux ont convenu de créer un Comité pour l'égalité salariale destiné à contribuer à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

Finlande

En Finlande, les partenaires sociaux du secteur public ont conclu des conventions collectives relatives à l'égalité salariale conformément au programme d'égalité tripartite visant à réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

Dans le secteur privé, les partenaires sociaux ont été impliqués dans une vaste campagne pour l'égalité salariale qui a été lancée en 2005 et qui comprend toute une série de mesures et de projets visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux ont abordé régulièrement les problèmes d'égalité des sexes en relation avec les négociations collectives, la législation sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et les bonnes pratiques en la matière depuis plus de dix ans. Les derniers efforts conjoints menés dans ce domaine concernent le démantèlement de la ségrégation horizontale et professionnelle.

Pays-Bas

Un groupe d'experts a été désigné pour maintenir la thématique à l'agenda politique. Ce groupe d'experts temporaire « *Part time Plus* », mis en place entre 2008 et 2010, a étudié la question des femmes allongeant la durée de leur travail hebdomadaire, en particulier en intégrant des horaires et lieux de travail flexibles dans les conventions collectives et en renforçant l'autonomie des femmes/membres par l'organisation de plusieurs événements et campagnes de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Source : Réponses à l'enquête-questionnaire

3.8 LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET DU DIALOGUE SOCIAL À L'ÉGARD DES AUTRES PRINCIPES DE FLEXICURITÉ

3.8.1 Créer des emplois de meilleure qualité

Les contributions des organisations nationales de partenaires sociaux en la matière ont privilégié en particulier diverses initiatives et activités mises sur pied dans les domaines de la santé et de la sécurité, de l'environnement de travail et de la qualité des lieux de travail. Parmi les nombreux exemples pratiques exposés dans les réponses à l'enquête ou dans le contexte des séminaires de groupe, la sélection suivante devrait bien illustrer la complexité du thème ainsi que la variété des contributions apportées par les partenaires sociaux.

Allemagne : Points de vue des employeurs et des syndicats concernant le concept d'« emploi de meilleure qualité »

Les employeurs allemands soulignent le rôle important qu'ils jouent dans le soutien de la santé et de l'éducation des employés. Par exemple, en 2008, les *Berufgenossenschaften* (Associations d'assurance en responsabilité civile des employeurs) financées par les employeurs ont dépensé plus de 800 millions d'euros en mesures de prévention dans les entreprises allemandes. Afin d'accroître aussi la responsabilité des salariés vis-à-vis de leur propre santé (et donc préserver et augmenter leur employabilité), de plus en plus d'entreprises proposent aide et accompagnement en matière de promotion de la santé sur le lieu de travail. La large palette de mesures mises sur pied englobe des domaines tels que l'alimentation, la cigarette, les dépendances ou la mise en place d'un équilibre sain entre vie privée et vie professionnelle. En outre, chaque année, les entreprises allemandes dépensent 27 milliards d'euros pour former et développer les

compétences de leurs salariés. Les employeurs jouent un rôle majeur dans le soutien de diverses initiatives visant à disséminer de meilleures pratiques.

À l'inverse, les syndicats ont lancé une campagne ciblée sur le « travail de qualité » en réaction au développement de formes de travail précaires. La campagne est axée sur des emplois de bonne qualité et une stabilité d'emploi interne. De plus, les syndicats allemands demandent la mise en place d'une série de mesures visant à soutenir un travail de bonne et de meilleure qualité, en particulier une réglementation relative au droit au travail permanent après un certain nombre de contrats à durée déterminée, un salaire minimum obligatoire et une extension de la loi sur les travailleurs postés au secteur des agences intérimaires. Un enseignement de qualité, un système de formation professionnelle en alternance, une formation et une instruction pour adultes permanentes sont autant d'éléments nécessaires pour aider les individus à faire face aux évolutions économiques et sociales.

Les allocations de chômage (*Arbeitslosengeld II*) doivent être augmentées et les régimes de retraite reposant sur les cotisations des salariés et des employeurs doivent être réformés en vue d'englober toutes les personnes actives et fournir une aide spécifique à celles qui sont dans le besoin.

Source : fiche pays

Améliorer la qualité de la vie professionnelle en Finlande et aux Pays-Bas

En **Finlande**, différents groupes de travail bipartites et tripartites traitent de thèmes liés à la qualité de la vie professionnelle et de la productivité. Voici quelques années, les partenaires sociaux ont créé une *Table ronde de la productivité*. Cette table ronde dispose d'un secrétariat, organise chaque année des séminaires sur la productivité et décerne des prix récompensant la productivité sur les lieux de travail. Les partenaires sociaux se sont également attelés à accroître la productivité au niveau sectoriel. Par exemple, les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie ont publié conjointement un document intitulé "*Road signs to productivity*" (« *En route vers la productivité* »).

Aux **Pays-Bas**, parmi les initiatives majeures liées à ce thème, citons la campagne « travailler malin » (« *slimmer werken* »), qui vise comme son nom l'indique à mettre en place des méthodes de travail « plus intelligentes » et plus innovantes. Ainsi la campagne se concentre-t-elle par exemple sur des thèmes comme la flexibilité du temps de travail et des lieux de travail, l'optimisation des lieux de travail pour plus de productivité, l'optimisation des processus de travail et la stimulation de l'innovation au (sein du) travail. Cette initiative est menée par la *Plateforme néerlandaise pour l'innovation*, le *Centre néerlandais pour l'innovation sociale* et *Syntens* (le réseau innovation pour les petites et moyennes entreprises). Les initiatives/actions/politiques susmentionnées ne sont que quelques exemples de ce qui se fait dans ce domaine aux Pays-Bas.

Source : fiches pays

Les partenaires sociaux nationaux rapportent également des évolutions négatives, comme en Suède où, voici quelques années, le gouvernement a mis un terme à l'agence de recherche et réduit les finances de l'agence chargée de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Avec, en corollaire, une diminution des contrôles en matière de santé et de sécurité et une absence de coordination nationale en matière de recherche relative à la vie professionnelle.

Cela étant, les réponses formulées dans le cadre de l'enquête-questionnaire ainsi que les pratiques rapportées lors des séminaires de groupe et analysées dans les fiches nationales dévoilent une grande variété de pratiques unilatérales, bilatérales et tripartites visant à améliorer la productivité, les relations professionnelles sur le lieu de travail ainsi que la qualité du travail. Ceci caractérise la situation prévalant non seulement dans les pays généralement mentionnés dans ce contexte, mais aussi dans d'autres pays, comme en Lettonie, où il a été rapporté une approche globale des partenaires sociaux en matière de « qualité du travail », approche ayant notamment pour objectif la lutte contre le travail illégal, qui constitue la pire forme d'insécurité sur le marché du travail.

Lettonie : Les partenaires sociaux promeuvent un travail de meilleure qualité

Les partenaires sociaux participent activement à la promotion des relations professionnelles et à la mise en œuvre pratique des exigences légales relatives à la sécurité du travail, diminuant par là le nombre d'infractions et d'accidents dans les relations professionnelles, ainsi qu'à la création d'un entreprenariat socialement responsable permettant de réduire le travail illégal. En attirant des financements européens, les partenaires sociaux (la Confédération des employeurs de Lettonie et la Confédération libre des syndicats de Lettonie) ont créé des centres de consultation destinés à fournir des informations et proposer des consultations tant aux employeurs qu'aux employés en matière de relations professionnelles et de protection du travail. La Lettonie présente un taux relativement élevé d'emploi non déclaré, surtout dans les secteurs de la construction, de la fabrication, de l'agriculture et des services de transport, ce qui tend à réduire les avantages de sécurité sociale et à freiner la réduction des charges fiscales sur l'emploi. Au

lieu de diminuer le travail illégal et non déclaré, l'emploi est orienté dans les trois directions suivantes :

- l'augmentation de la capacité administrative des institutions compétentes et l'amélioration des contrôles ;
 - l'amélioration de la collaboration entre les institutions de contrôle ;
 - l'information au public et la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir le travail légal.
- Le Ministère des Affaires sociales est en train d'élaborer de concert avec l'Inspection du travail un nouveau plan de mesures pour 2010–2014 en vue de réduire le travail non déclaré.

Source : fiche pays

3.8.2 Optimisation de l'attribution des ressources et viabilité financière

Comme nous l'avons déjà mentionné ci-dessus dans le cadre des différents sous-chapitres/domaines politiques, souvent, le public n'a pas conscience du rôle actif et responsable joué par les partenaires sociaux dans l'optimisation de l'attribution des ressources et la viabilité financière des réformes menées en matière de flexibilité et de sécurité du marché du travail.

Souvent, les employeurs comme les employés contribuent directement et dans une large mesure à des programmes et des politiques spécifiques tels que les retraites, la formation voire des politiques actives du marché du travail/des programmes de transition professionnelle.

Les exemples ci-dessous donnent un bref aperçu du large panel de contributions apportées par les partenaires sociaux.

Finlande

Les partenaires sociaux sont directement impliqués dans les débats nationaux relatifs à la viabilité des finances publiques menés au sein de divers comités et groupes de travail.

France

Convention triennale signée le 15 mars 2010 entre l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui définit les actions prioritaires et assure son financement (1 060 millions d'euros de budget pour l'année 2010).

Italie

Une des solutions trouvées par le gouvernement italien pour garantir la viabilité financière des initiatives mises sur pied en matière de PMT est de transférer de plus en plus de prérogatives au « bilatéralisme ». Il s'agit de fonds communs gérés par les partenaires sociaux et financés par le biais de cotisations sociales, tout particulièrement du côté des employeurs. Le « bilatéralisme » est en réalité une des formes originales de convention collective sur le bien-être ayant pallié certaines des carences des accords universels sur la protection des revenus en cas de perte d'un emploi temporaire. Des initiatives ont été prises des deux côtés de l'industrie dans des secteurs économiques qui, traditionnellement, ont été fragmentés, où l'emploi a été instable et les syndicats faibles (construction, artisanat, agriculture, commerce de détail et tourisme), ainsi que dans certains segments plutôt robustes du secteur tertiaire (banque, poste, aviation) non couverts par les mesures de protection sociale disponibles dans l'industrie.

Les syndicats critiquent le gouvernement d'utiliser cette approche non pas comme une solution à intégrer dans les régimes généraux de bien-être, mais comme un substitut permettant de réduire les ressources et l'engagement publics. Pour les syndicats, il s'agit donc juste d'un outil permettant de réduire les dépenses sociales, qui sont déjà inférieures à celles de la majorité des pays de l'UE15, et de refondre l'État-providence dans le sens d'une diminution de la responsabilité et de l'universalisme.

Portugal

Les partenaires sociaux ont conclu avec le gouvernement deux accords – l'« Accord instituant les directives stratégiques de la réforme de la sécurité sociale » et l'« Accord sur la réforme de la sécurité sociale » – visant à assurer la viabilité financière du système de sécurité sociale portugais.

Source : Réponses à l'enquête-questionnaire

3.9 POINTS CLÉS

- L'enquête-questionnaire réalisée dans le cadre du projet montre que si la flexicurité est mise en œuvre de façon holistique et équilibrée, une très grande majorité des employeurs et une certaine majorité des syndicats pensent que la flexicurité possède le potentiel de créer des situations bénéfiques pour tous. En même temps, une majorité écrasante des syndicats estiment qu'à ce jour, la flexicurité n'a pas offert d'approche équilibrée pour les travailleurs, alors qu'une faible majorité des employeurs désapprouvent ce point de vue.
- En ce qui concerne les différents domaines politiques couverts par le concept de flexicurité, les évaluations des forces et des faiblesses relatives à onze domaines spécifiques formulées par les syndicats et les employeurs divergent principalement quant à la « mesure » dans laquelle les différents thèmes ont été considérés comme des forces ou des faiblesses. Alors que de façon générale, les syndicats se montrent plus sceptiques que les organisations patronales, il n'y a que quelques politiques pour lesquelles les forces/faiblesses ont divergé de manière significative : la qualité et la productivité des lieux de travail, la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, et l'apprentissage tout au long de la vie.
- L'implication et le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans les réformes et politiques mises sur pied en matière de flexicurité varient et ont tendance à refléter les divergences existant entre les modèles de relations professionnelles, les traditions et les cadres de dialogue social et d'implication active des partenaires sociaux dans les processus de réforme et leur mise en œuvre à divers niveaux. Alors que dans certains pays, l'influence du dialogue social est considérable, dans d'autres pays, son rôle est plus faible, voire parfois symbolique. Ces divergences sont connues et documentées dans de nombreuses enquêtes et études comparatives.
- Néanmoins, le présent rapport de synthèse, les réponses apportées à l'enquête, les fiches nationales relatives au rôle des partenaires sociaux dans les politiques sur la flexicurité ainsi que les documents issus des séminaires dévoilent un panel remarquable de cas et d'expériences d'initiatives, conventions et pratiques conjointes destinées à mettre en œuvre un ou plusieurs principes de flexicurité, à pallier les carences des modèles existants et à trouver une réponse aux défis majeurs auxquels sont confrontés les marchés du travail contemporains.
- De ce fait, et malgré les différences existant entre les différents cadres nationaux de dialogue social qui, souvent, compliquent précisément ce dialogue, les partenaires sociaux assument la responsabilité qui leur a été imputée dans le septième principe commun de flexicurité.
- Bien qu'il existe un nombre impressionnant d'initiatives conjointes et d'approches actives des partenaires sociaux en vue de créer un équilibre entre flexibilité et sécurité sur les marchés du travail nationaux et d'influencer cet équilibre, les organisations syndicales et les organisations patronales ont aussi des perceptions et des opinions

différentes en ce qui concerne les principaux défis auxquels sont confrontés les marchés du travail actuels.

- En particulier, les syndicats ont souligné le fait qu'il apparaît de nouveaux défis sociaux en conséquence de la restructuration du marché du travail et de l'augmentation de la flexibilité au travail (ségrégation, augmentation du fossé entre personnes intégrées et exclues, travail précaire et de mauvaise qualité). Ici, la garantie d'un accès adéquat à la sécurité sociale et à d'autres droits sociaux quel que soit le type de contrat ou la taille de l'entreprise est considérée comme *le* défi majeur. Notamment, les organisations syndicales actives dans des pays souvent signalés comme des modèles de flexicurité (Autriche, Danemark et Pays-Bas) se sont demandé s'il régnait toujours un équilibre sain entre flexibilité et sécurité au sein de leurs systèmes respectifs. Certains syndicats actifs dans d'autres pays ont quant à eux épinglé le fait que les réformes menées ces dernières années se sont trop concentrées sur les aspects « flexibilité » des principes communs et trop peu sur l'amélioration des aspects « sécurité » des principes de flexicurité tels que définis par le Conseil européen en 2007.
- À l'inverse, les organisations patronales ont souligné le rôle de la flexicurité dans la recherche de solutions face aux défis de la mondialisation, à l'augmentation de la concurrence, à l'évolution technologique ainsi qu'à d'autres défis tels que l'évolution démographique et la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée. Ici, les entreprises comme les travailleurs ont besoin de flexibilité *et* de sécurité pour faire face à ces défis. Du point de vue des organisations patronales, il y a encore trop peu de progrès en matière de réformes structurelles du marché du travail et de modernisation de la sécurité sociale.

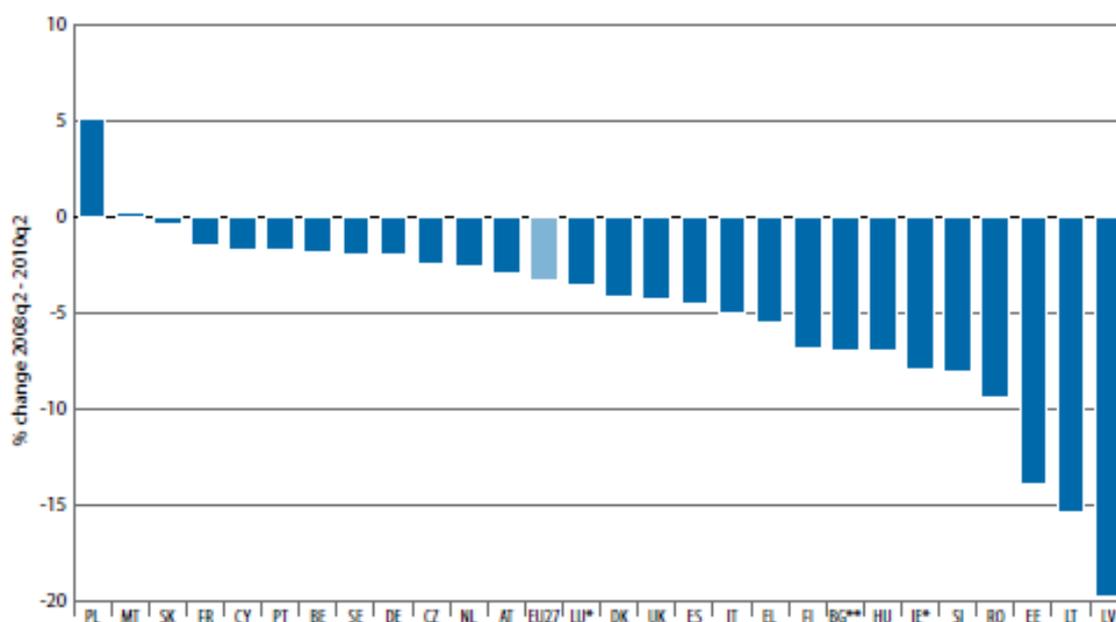
4 LA FLEXICURITÉ EN PÉRIODE DE CRISE ET DE REPRISE

4.1 L'IMPACT DE LA CRISE DE 2008 SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL EUROPÉENS

La crise économique et financière de 2008 et la récession qui a suivi ont entraîné des baisses substantielles du PIB et des augmentations significatives du chômage dans la plupart des pays européens. Avec, en corollaire, une diminution de l'emploi au sein de l'UE à environ 221 millions de personnes, soit une diminution de 2,5 % (5,6 millions) au deuxième trimestre de l'année 2010 par rapport au deuxième trimestre 2008.

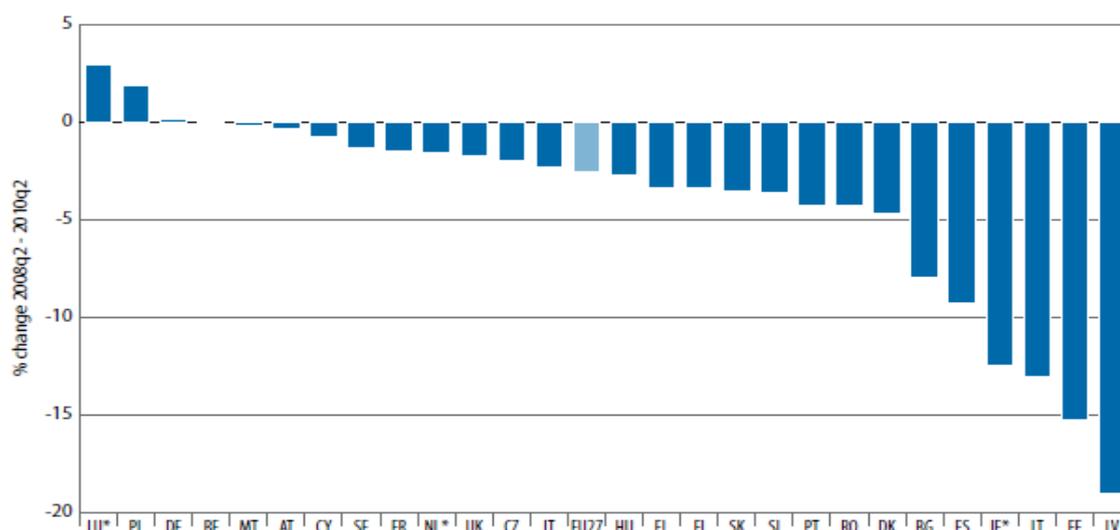
Les graphiques ci-dessous illustrent les effets négatifs et parfois dramatiques de la crise sur les économies et les marchés du travail nationaux pendant la période du deuxième trimestre 2008 au deuxième trimestre 2010.

Schéma 26 : Évolution du PIB des États membres du 2e trimestre 2008 au 2e trimestre 2010



Source : Commission européenne, DG Emploi : Rapport sur l'emploi en Europe 2010, p. 21 (version anglaise).

Schéma 27 : Évolution de l'emploi dans les États membres du 2e trimestre 2008 au 2e trimestre 2010



Source : Commission européenne, DG Emploi : Rapport sur l'emploi en Europe 2010, p.27 (version anglaise)

Alors que la situation de l'emploi s'est dégradée dans l'ensemble de l'Union européenne, les différents États membres ont vécu cette dégradation de façon très variée. Les pertes d'emplois ont été particulièrement sévères en Espagne (-9 %), dans les États baltes (Estonie, -15 % ; Lettonie, -19 % ; et Lituanie, -13 %) et en Irlande (-12 %), reflétant un important déclin de l'activité économique. En revanche, la Pologne a continué à connaître une croissance économique et une hausse de l'emploi, et d'autres États membres dont la Belgique, le Luxembourg, l'Autriche, la Suède, la France, les Pays-Bas et l'Allemagne ainsi que les micro-États de Malte et Chypre ont connu des baisses beaucoup moins dramatiques.

L'aperçu ci-dessous (émanant de l'OCDE) illustre la variété et l'étendue des mesures anticrise prises en matière de PMT avec tous les pays souhaitant mettre en œuvre une ou plusieurs solutions destinées à soutenir directement la demande de main-d'œuvre, en étendant les subventions à l'emploi ou les programmes de création d'emplois dans le secteur public, en diminuant les cotisations sociales acquittées par les employeurs, en établissant ou en étendant les régimes de chômage partiel, ou en appliquant une combinaison de ces trois solutions. Dans certains pays, les interventions ont été très étendues.

En ce qui concerne les politiques d'amélioration des perspectives d'emploi, l'accent a été tout particulièrement placé sur l'extension des capacités des services publics pour l'emploi, l'aide à la recherche d'un emploi et les programmes de formation. Environ la moitié des pays de l'OCDE ont augmenté les revenus des personnes ayant perdu leur emploi en améliorant les allocations de chômage ou en étendant la couverture à celles qui, auparavant, en étaient exclues.

Certains pays ont mis en place une assistance spécifique ou étendu leur aide en faveur des travailleurs qui ont perdu leur emploi : aide sociale, allocations de formation, aide au logement ou assurance santé. Certains pays ont également augmenté les aides à la

formation des travailleurs actuels ou des apprentis en vue d'améliorer leurs perspectives sur le marché du travail ou de fournir une aide fiscale aux personnes à faibles revenus.

Comme le montre le tableau, un grand nombre d'États membres ont introduit des régimes de chômage partiel et d'autres formes de flexicurité interne ; l'adoption de ces plans dans des pays comme l'Allemagne, qui s'est avérée extrêmement élevée, a eu un impact non négligeable sur la minimisation des pertes d'emplois (cf. aussi encadré dans la section suivante).

Schéma 28 : Catalogue des mesures prises en matière de marché du travail en réponse à la crise dans les pays de l'OCDE

| | Labour demand | | | Measures to help unemployed find work | | | | | Income support for job losers and low-income earners | | | | Other training measures | |
|-----------------|---|-------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--|----------------------------|---------------------|--|-------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| | Job subsidies, recruitment incentives or public sector job creation | Reductions in non-wage labour costs | Short-time work schemes | Activation requirements | Job search assistance and matching | Job-finding and business start-up incentives | Work experience programmes | Training programmes | Generosity or coverage of unemployment benefits | Social assistance | Other payments or in-kind support | Fiscal measures for low earners | Training for existing workers | Apprenticeship schemes |
| Australia | X | | | X | X | | X | X | | X | X | X | X | X |
| Austria | | | X | | X | | X | | | | X | | X | X |
| Belgium | | X | X | | X | | | | X | X | X | | | |
| Canada | X | X | X | | X | | X | X | | X | X | X | X | X |
| Czech Republic | | X | X | X | | | | | X | | | | | |
| Denmark | | | X | X | | | X | | | | | | | X |
| Finland | | X | X | X | X | X | X | X | | X | X | X | X | X |
| France | X | X | X | | X | | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Germany | | X | X | | X | | X | X | | X | X | X | X | |
| Greece | X | | | | X | | X | X | | X | X | X | X | |
| Hungary | X | X | X | | | | | | | X | X | | | |
| Ireland | | | X | X | X | | X | X | | | | | | X |
| Italy | | | X | X | X | | X | | X | | | | | |
| Japan | X | X | X | | X | X | X | X | X | X | X | | | |
| Korea | X | X | X | X | X | X | X | X | | X | | | | |
| Luxembourg | X | | X | | | | | | | | | | | |
| Mexico | X | X | X | | X | X | X | | | X | | | X | |
| Netherlands | | | X | | X | | X | | | | | | X | X |
| New Zealand | | X | X | | X | | X | X | | X | X | | | X |
| Norway | | | X | | X | | X | X | | | | | | |
| Poland | X | X | X | X | X | | X | X | X | X | X | | X | |
| Portugal | X | X | | X | | X | X | X | | X | | | | |
| Slovak Republic | X | X | X | | | X | | | | | X | | X | |
| Spain | X | X | | | X | X | | X | | X | X | X | X | |
| Sweden | X | X | | | X | | X | X | | X | X | X | X | |
| Switzerland | | | X | | | | | | | | | | | |
| Turkey | | X | X | X | | | X | | X | | | | | |
| United Kingdom | X | | | X | X | X | X | X | | X | X | X | X | X |
| United States | X | | | | X | | X | X | | X | X | X | X | |

Note: Refers only to federal government initiatives. Additional measures undertaken at regional level are outlined in Annex "x" for some countries. In Denmark and Switzerland, active labour market expenditure increases automatically when the unemployment rate increases (or is expected to increase). Neither these automatic increases, nor increases in expenditure on unemployment benefits as a result of growing numbers of unemployed, are shown in the table.

Source: Responses to OECD/EC questionnaire.

Source : *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2009*.

4.2 « LA FLEXICURITÉ EN PÉRIODE DE TURBULENCES »

Dans ses commentaires sur les mesures anticrise, la Commission européenne a souligné le rôle joué par les mesures de flexicurité, non seulement en aidant les entreprises à sortir plus saines de la crise et à renouer avec la croissance, mais aussi, dans le même temps, en contribuant à maintenir les niveaux de l'emploi européens plus élevés que dans des pays comme les États-Unis. Dans sa Communication sur l'Europe 2020, la Commission européenne a affirmé ceci :

« il importera également de concrétiser les principes de flexicurité et de donner aux citoyens les moyens d'acquérir de nouvelles compétences afin de s'adapter à de nouvelles conditions et à d'éventuelles réorientations de leur carrière ».³⁷

En 2009, le Conseil européen a adopté sur le thème de la flexicurité en temps de crise une série de conclusions qui comprennent un ensemble de mesures politiques reposant sur les principes de flexicurité et visant à aider les États membres à gérer l'impact de la crise.³⁸ Le Conseil a constaté

« que, en tant que stratégie intégrée visant à améliorer à la fois la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail et à soutenir ceux qui en sont temporairement exclus, la flexicurité est encore plus importante et justifiée dans le contexte économique difficile que l'on connaît actuellement, qui est marqué par l'accroissement du chômage, de la pauvreté et de la segmentation du marché du travail, et l'urgente nécessité de stimuler la croissance, de créer des emplois nouveaux et de meilleure qualité et de renforcer la cohésion sociale ». (p. 2)

Le Conseil a suggéré un ensemble de mesures que les États membres sont encouragés à mettre en œuvre de manière « équilibrée », en particulier (p. 4) :

- maintenir l'emploi, dans toute la mesure du possible, par exemple en aidant les entreprises à appliquer des formules autres que le licenciement, comme des formes de travail flexibles et l'aménagement temporaire du temps de travail, le cas échéant, et d'autres formes de mesures de flexibilité interne ;
- ces mesures devraient être associées à des actions favorisant l'employabilité et la reconversion, de préférence au sein d'une même entreprise, et encourageant les travailleurs à tirer parti des nouvelles possibilités qui se présenteront lorsque l'économie se redressera ;

³⁷ Commission de l'UE : EUROPE 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, Bruxelles 03/03/2010, COM (2010) final, p. 23.

³⁸ Conclusions du Conseil sur la *Flexicurité en temps de crise*, 2947e session du Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs, Luxembourg, 8 juin 2009. Commission européenne.

- il conviendrait d'éviter les mesures visant à préserver des changements structurels les emplois ou secteurs qui ne sont pas viables ;
- créer un climat plus propice à l'esprit d'entreprise au travers d'un marché du travail garantissant à la fois la flexibilité et la sécurité nécessaires, de régimes de prestations offrant des incitations à l'emploi et de coûts salariaux indirects de niveaux appropriés, en particulier pour les personnes peu qualifiées et les autres groupes vulnérables, ainsi que par l'amélioration de la réglementation et la réduction de la charge administrative pesant sur les entreprises ;
- renforcer et améliorer les mesures d'activation, ainsi que fournir une aide au revenu adéquate et un accès à des services de qualité aux personnes touchées par la crise, en recourant pleinement aux régimes de protection sociale modernes conformément aux principes de flexicurité, de subsidiarité et de viabilité des finances publiques ;
- en outre, il est nécessaire de maintenir les mesures encourageant l'accès et le retour à l'emploi et de privilégier le soutien et la motivation de groupes vulnérables comme les jeunes moins favorisés, conformément aux stratégies d'inclusion active ;
- il faut que les travailleurs licenciés continuent de bénéficier d'une protection et qu'ils restent en contact étroit avec le marché du travail, au travers de la formation et d'autres mesures appropriées, pour éviter toute perte de compétences et de capital humain chez ces travailleurs et accroître leur compétitivité sur le marché du travail, et que l'on rapproche du marché du travail ceux qui l'ont déjà quitté, de manière à améliorer leur employabilité ;
- les mesures préventives sont très importantes à long terme pour ce qui est de réduire les conséquences du chômage de longue durée, de l'exclusion sociale et de la pauvreté.

4.2.1 L'impact de la crise sur les politiques de flexicurité nationales – L'expérience des partenaires sociaux nationaux

Les réponses apportées par les partenaires sociaux nationaux à l'enquête sur la flexicurité dévoilent par ailleurs des informations intéressantes quant à leur évaluation des mesures de flexicurité prises dans le cadre de la conjoncture économique et de la situation de l'emploi actuelles. Les syndicats comme les employeurs estiment que trois des onze politiques/domaines de réformes identifiés dans l'enquête ont gagné en importance. Il s'agit en premier lieu des initiatives liées à la flexibilité et à la sécurité et à l'apprentissage tout au long de la vie, ensuite de la souplesse et de la sécurisation des dispositions contractuelles et, enfin, des politiques actives du marché du travail.

Schéma 290 : La formation tout au long de la vie

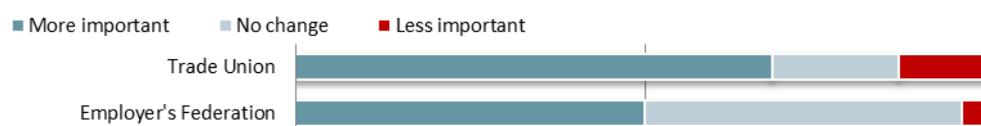


Schéma 30 : Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles

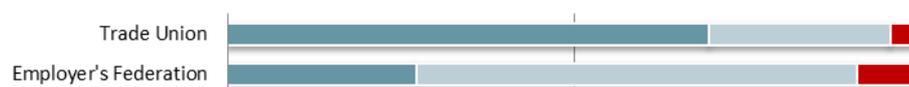
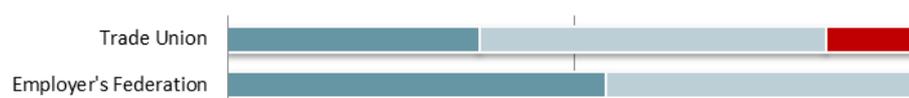


Schéma 31 : Politiques actives du marché du travail



Source : Enquête sur la flexicurité des partenaires sociaux européens

Les domaines pour lesquels les syndicats et les organisations patronales ont rapporté des points de vue différents étaient les suivants : les systèmes de sécurité sociale de soutien, l'amélioration de l'accès aux opportunités d'emploi et la gestion des transitions professionnelles, et l'augmentation de la flexibilité interne.

Schéma 32 : Systèmes de sécurité sociale de soutien**Schéma 33 : Amélioration de l'accès aux opportunités d'emploi et gestion des transitions professionnelles****Schéma 34 : Augmentation de la flexicurité interne**

Source : Enquête sur la flexicurité des partenaires sociaux européens

L'examen des réponses qualitatives des partenaires sociaux nationaux à l'enquête ainsi que de leurs contributions aux analyses nationales et aux séminaires de groupe montre que les effets de la crise sur les politiques de flexicurité ne sont ni uniformes, ni simples.

Les interventions immédiates et directes en vue de maintenir l'emploi, de fournir une aide à la sécurité des revenus et d'aider les groupes les plus vulnérables du marché du travail ainsi que les mesures destinées à soutenir les entreprises sont généralement considérées comme les principaux outils ayant contribué à gérer l'impact de la crise.

Les points de vue des partenaires sociaux concernant les effets de la crise sur les principes sous-jacents à plus long terme et les cadres nationaux des pratiques relatives aux interventions sur le marché du travail et les politiques sociales sont quant à eux plus divergents. Dans certains pays, les partenaires sociaux ont rapporté un impact non négligeable de la crise sur les politiques actives du marché du travail :

Italie : Mesures de réponse à la crise et rôle des partenaires sociaux

Avec l'introduction de mesures spécifiques destinées à faire face à la crise économique (loi N° 2/09), le gouvernement et les partenaires sociaux ont essayé de renforcer, plus que par le passé, le lien entre l'aide au revenu et les politiques actives, en utilisant les périodes d'interruption de travail pour créer des voies vers la formation et la mise à niveau des compétences. De plus, grâce aux « directives pour la formation en 2010 » susmentionnées, nous allons essayer de jeter les fondations d'une orientation des dépenses sur la formation professionnelle, en privilégiant les groupes plus vulnérables (chômeurs, travailleurs licenciés ou en chômage temporaire et jeunes femmes), l'objectif étant de faciliter leur transition vers un autre emploi.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

Dans certains nouveaux États membres en particulier, la crise de 2008 a eu un impact considérable : politiques plus proactives en matière de marché du travail, flexibilité interne, stratégies d'apprentissage tout au long de la vie ou dispositions contractuelles, faisant parfois directement référence au concept de flexicurité.

La Hongrie, la Lettonie et l'Irlande ont mis sur pied des initiatives de réforme inspirées de la flexicurité et englobant une série d'aspects sécuritaires en réaction aux effets sociaux de la crise. En Autriche, le paquet de réformes du marché du travail mis en œuvre en 2009 contenait une référence directe aux principes de flexicurité. En France, les mesures anticrise ont combiné des aspects de flexibilité et des aspects de sécurité (par ex., les politiques du marché du travail destinées à atténuer la crise adoptées en 2009 et la nouvelle loi sur la location des travailleurs en 2010). La Hongrie, la Lettonie et la Croatie ont rapporté une hausse de l'utilisation des politiques actives du marché du travail.

Ce phénomène – même si souvent, il n'a pas été fait directement référence au concept de flexicurité – a également été rapporté en Allemagne, aux Pays-Bas, en Belgique, au Luxembourg, en Finlande, en Pologne, en Slovénie et en République tchèque.

Comme des partenaires sociaux de différents pays l'ont expliqué concernant les mesures destinées à atténuer les effets de la crise sur l'emploi, la flexibilisation interne a été l'une des réponses clés à la crise au niveau des entreprises. Comme nous l'avons déjà indiqué ci-dessus, de nombreux pays ont décidé d'appliquer des régimes de chômage partiel et/ou d'emploi temporaire.³⁹ Par exemple, les partenaires sociaux allemands ont indiqué que les conventions conclues lors des négociations collectives sur la flexibilité au niveau des entreprises et au niveau sectoriel ainsi que la pratique responsable des partenaires sociaux avaient joué un rôle positif important dans la gestion efficace de la crise au sein des entreprises.⁴⁰

La citation suivante, extraite d'une présentation réalisée dans le cadre d'un des séminaires de groupe, résume bien le rôle phare joué par la flexibilité interne pendant la crise.

« La flexibilité interne a permis de protéger les salariés du licenciement pendant la crise. En échange de certaines concessions au niveau des revenus et des heures de travail, les salariés ont obtenu la stabilité. Cette stratégie, qui repose essentiellement sur les Pactes pour l'emploi conclus par les partenaires sociaux, peut être considérée comme de la flexicurité. Les garanties d'emploi touchent principalement les travailleurs phares, tandis que les travailleurs périphériques comme les travailleurs intérimaires servent de tampon ».

Source : Dr. Hartmut Seifert : « Les mesures de flexicurité protègent l'emploi, Séminaire de groupe de Lisbonne, 9-10 décembre 2010 »

³⁹ Cf. aussi (en anglais): Eurofound 2010: *Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes*, Dublin.

⁴⁰ Une étude comparative récemment menée pour le compte de la Commission européenne a analysé la mise en œuvre de solutions de flexicurité dans les conventions collectives nationales. Cf. (en anglais): National implementation of flexicurity pathways. Developing tools and monitoring instruments based on empirical feedback in consensus with social partners. Projet VS/2009/0629 financé par la Commission européenne.

L'importance de la flexibilité interne et le rôle clé joué par la négociation collective dans la recherche de solutions de « flexicurité » équilibrées et holistiques sont également illustrés dans le cas rapporté par les partenaires sociaux slovènes :

Les principes de flexicurité intégrés dans la convention collective de l'industrie de la construction slovène

La convention collective conclue pour 2007-2008 englobait les principes de flexibilité suivants :

- flexibilité des dispositions en matière de temps de travail, heures supplémentaires, régimes de temps de travail atypiques, travail de réserve rémunéré ;
- la direction informe les syndicats sur l'évolution de l'emploi, les changements organisationnels et les licenciements collectifs y afférents, la réglementation relatives au réengagement de son propre personnel en cas d'engagement de salariés et, enfin, les rémunérations de base et les bonus ;
- possibilité de congé pour les employés participant à une formation et à un enseignement professionnels liés au développement des compétences des employés requis, par ex., par la restructuration de l'entreprise.

La convention contenait par ailleurs une série d'aspects visant à renforcer la sécurité des travailleurs :

- primes de licenciement supérieures au plafond légal allant jusqu'à six mois de salaire en cas de départ avant la période de préavis et selon l'ancienneté ;
- lorsque le licenciement est dû à une blessure ou une maladie professionnelle, la prime de licenciement peut s'élever jusqu'à 12 mois de salaire.

Source : Réponse à l'enquête-questionnaire

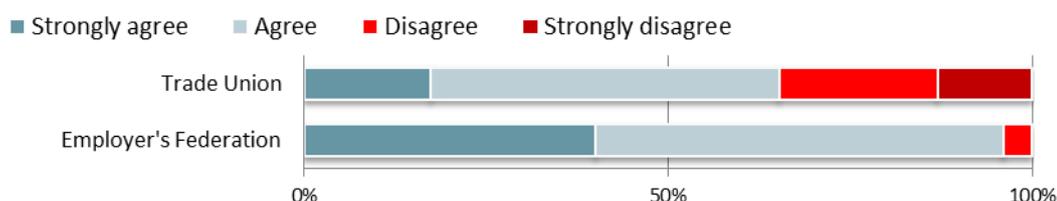
4.2.2 Les effets de la crise sur le dialogue social

Les effets de la crise de 2008 sur le rôle et l'influence des partenaires sociaux et du dialogue social dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques reflètent tout un éventail d'expériences.

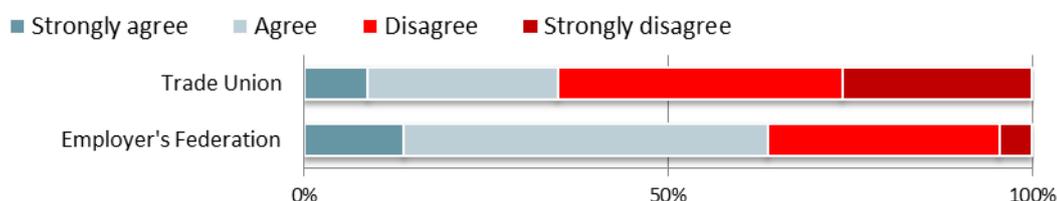
Les expériences rapportées par les syndicats concernant leur influence sur les politiques pour l'emploi pendant la crise diffèrent de celles rapportées par les employeurs. Bien que la majorité des partenaires sociaux conviennent du fait d'avoir été consultés par le gouvernement dans le cadre de la crise, les employeurs se sont dit plus positifs quant à cette consultation que les syndicats. Et les syndicats d'observer en particulier que cette « consultation » n'impliquait pas forcément l'exercice d'une « influence réelle » sur l'élaboration des politiques ; la nature « quasi symbolique » de la consultation a été commentée plus fréquemment dans les pays d'Europe centrale et orientale.

Schéma 35 : Effets de la crise sur l'influence et le rôle des partenaires sociaux

« Les partenaires sociaux sont consultés par le gouvernement dans le cadre de l'élaboration des réformes des politiques économiques, sociales et de l'emploi »



« Le rôle des partenaires sociaux et du dialogue tripartite s'est accru à la suite de la crise économique et financière mondiale de 2008 »



Source : Enquête sur la flexicurité des partenaires sociaux européens

Le second graphique montre que l'expérience rapportée par les partenaires sociaux en ce qui concerne leur influence dans les politiques pour l'emploi à la suite de la crise économique diffère : la majorité des employeurs considèrent que leur rôle a été accru, alors que les syndicats y ont plutôt vu une baisse de leur influence. Ces points de vue ont souvent été confirmés dans les observations formulées dans le cadre des analyses nationales et des débats organisés lors des séminaires de groupe avec les organisations nationales membres, même s'il existe des différences manifestes d'un pays à l'autre.

Trois types d'expérience différents peuvent être identifiés.

Premièrement, les partenaires sociaux de certains nouveaux États membres (en particulier dans les PECO) ont rapporté des progrès positifs dans le dialogue social bilatéral ou tripartite à la suite de la crise. On peut citer comme exemples la Lituanie, la Roumanie et la Pologne, où les partenaires sociaux ont expliqué avoir été en mesure de mettre sur pied des positions communes et où les déclarations laissaient entrevoir une augmentation de leur influence sur les mesures prises en matière de politiques publiques dans certains domaines.

Deuxièmement, l'inverse est rapporté par certains des pays ayant connu les revers les plus graves au niveau économique et de l'emploi pendant la crise, dont l'Irlande, le Portugal, l'Espagne et la Grèce. Ici, une polarisation des points de vue peut être observée entre les syndicats et les employeurs et entre les différents organismes au sein même des organisations syndicales et patronales. En Irlande et en Espagne, où le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux se sont renforcés ces dernières années, la crise a véritablement mis le processus du dialogue social au défi. Il semble que les gouvernements aient ressenti la nécessité de réagir de manière prompte et radicale aux événements en cours et choisi d'impliquer les partenaires sociaux moins que ce qu'ils auraient probablement fait dans d'autres conditions. La citation suivante émanant des représentants des partenaires sociaux tchèques lors d'un des séminaires de groupe organisés dans le cadre du projet illustre ce phénomène :

« La crise a entraîné une situation « d'urgence législative » sans aucune place pour des consultations sérieuses et des débats réels entre le gouvernement et les partenaires sociaux ».

Les partenaires sociaux suédois et danois ont également rapporté une dégradation du dialogue social et de l'influence des partenaires sociaux sur les politiques gouvernementales.

Il y a, enfin, un troisième groupe de pays où peu de changements semblent s'être produits et où la nature spécifique des relations du travail et du dialogue social prévaut, que ces pays soient marqués par une forte influence du dialogue social et de la consultation politique à

l'instar de l'Autriche, par exemple, ou par d'autres modèles reflétant la tradition nationale spécifique des relations industrielles et du dialogue social (par ex. : Finlande, France, Allemagne, Belgique ou Italie).

4.3 POINTS CLÉS

Les points clés découlant de ce chapitre sont les suivants.

- La crise de 2008 diffère des récessions précédentes au niveau de sa portée et de son étendue. La réaction a été considérable en termes de politique sociale, d'emploi et du marché du travail. De façon générale, la crise semble avoir entraîné – au moins temporairement – une augmentation des interventions actives des gouvernements en matière de politique du marché du travail en vue de maintenir l'emploi et la sécurité des travailleurs. En conséquence, la hausse du chômage a été sensiblement plus faible en Europe que dans d'autres économies développées.
- Comme l'ont montré non seulement des analyses comparatives réalisées au niveau de l'UE ou de l'OCDE, mais aussi les commentaires et déclarations formulés par les partenaires sociaux de nombreux pays dans le cadre de cette étude, la flexibilité interne a constitué un facteur clé dans le maintien des postes et de l'emploi en Europe, par exemple grâce à des régimes de chômage partiel et d'autres formes de réduction du temps de travail ou à des comptes horaires réduits flexibles. Dans le cadre de cette stratégie reposant principalement sur des conventions collectives au niveau des entreprises, les partenaires sociaux et une certaine culture de la responsabilité et de la confiance ont été des facteurs de réussite essentiels.
- La crise a entraîné dans de nombreux pays des réformes fiscales visant à s'attaquer aux problèmes budgétaires et de dette nationale. Ces mesures sont toujours placées en haut de la liste des priorités gouvernementales actuelles et continueront de l'être dans l'avenir. Dans certains pays, elles n'ont cependant pas fait l'objet d'un large consensus social.
- Le rôle de la flexicurité dans la crise ne présente pas un tableau uniforme. Néanmoins, la crise et les actions politiques de relance tendent à réaffirmer l'importance de certains concepts de flexicurité, dont l'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail, la sécurité sociale et la nécessité d'une certaine flexibilité interne et de politiques de transition efficaces.
- Les partenaires sociaux ont rapporté des expériences différentes concernant leur rôle et l'influence du dialogue social pendant la crise. Les partenaires sociaux de certains pays ont le sentiment d'une hausse de leur influence dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures anticrise, alors que l'inverse a été ressenti dans d'autres pays. Une baisse d'influence a été perçue par les syndicats dans les pays où les gouvernements ont réagi rapidement aux graves revers de fortune et, dans certains cas, de façon drastique.
- Certains syndicats considèrent les défis financiers à plus long terme auxquels sont confrontés certains pays depuis la crise comme une menace pour l'avenir des aspects de flexicurité touchant à la sécurité sociale.

- Un certain nombre de progrès positifs ont été rapportés en ce qui concerne le dialogue social et les relations entre partenaires sociaux depuis 2008. Dans certains pays traditionnellement marqués par des structures de dialogue, de relations industrielles et de partenariat social moins développées, les partenaires sociaux ont élaboré des positions communes et formulé des demandes essentielles pour le renforcement de leur influence dans les processus politiques et de réforme, comme en Roumanie (initiative conjointe des partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre du « Pacte mondial pour l'emploi » de l'OIT), en Estonie (initiative conjointe sur la réforme du marché du travail) ou en Lituanie (initiatives conjointes des partenaires sociaux en vue du renforcement des pratiques du dialogue social).

5 FORCES, FAIBLESSES ET DÉFIS SELON LES PARTENAIRES SOCIAUX NATIONAUX

Les chapitres précédents du présent rapport ont déjà exposé une série de forces et des faiblesses du concept de flexicurité tels que rapportés par les partenaires sociaux nationaux impliqués dans le projet des partenaires sociaux européens. La présente section vise à présenter une synthèse générale des principales forces et faiblesses ainsi que des défis perçus par les partenaires sociaux nationaux et découlant des analyses nationales réalisées dans les 29 fiches pays.

Il convient de souligner qu'il est préférable de lire la présente section avec le tableau synoptique des forces, faiblesses et défis tels que perçus par les partenaires sociaux nationaux, tableau joint à l'annexe au présent rapport ⁴¹ : les thèmes majeurs, les aspects marquants et les caractéristiques communes sont résumés ici, alors que les tableaux présentent pays par pays un aperçu plus détaillé des situations et défis nationaux quant au rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans les politiques de flexicurité.

Commençons par observer les tentatives de cartographie de l'état de la flexicurité dans les pays européens par rapport à certains « systèmes » ou modèles tels que brièvement présentés et décrits dans le premier chapitre du présent rapport : les forces, faiblesses et défis rapportés par les partenaires sociaux nationaux et reflétant largement des réalités et des niveaux de débats très différents en matière de flexibilité et de sécurité dans les sociétés et marchés du travail concernés.

Les pays nordiques et les pays continentaux constituent un groupe caractérisé par une certaine « maturité » réformatrice visant à moderniser les politiques du marché du travail et la sécurité sociale conformément au concept de flexicurité. Dans beaucoup de ces pays, des réformes ont été mises sur pied et en œuvre avant que le concept de flexicurité soit introduit au niveau des débats politiques de l'UE, et en fait, des cas nationaux émanant de ce groupe ont servi de modèle pour l'élaboration des principes communs. Ceci est d'ailleurs particulièrement lié au rôle des partenaires sociaux et du dialogue social : tous ces pays se caractérisent par un rôle actif du dialogue bilatéral et/ou tripartite, une consultation et une

⁴¹ Cf. tableau en annexe : « *Tableau synoptique des forces, faiblesses et défis perçus par les partenaires sociaux nationaux et ressortant des analyses nationales* »

négociation à divers niveaux, le tout reposant bien évidemment sur des traditions et cadres nationaux très différents.

Les analyses et les commentaires reçus de la part des partenaires sociaux nationaux en matière de forces, faiblesses et défis majeurs montrent que la nécessité d'une modernisation équitable et de réformes équilibrées destinées à relever les défis majeurs liés à la compétitivité économique, à la création d'emplois et à la gestion de la transition vers une société à faible émission de carbone, sans oublier la transition sociale et du travail (par ex. : cas de pauvreté active et chômage élevé, émergence d'une dualité des marchés du travail et d'une certaine ségrégation, inégalités, vieillissement de la main-d'œuvre) est reconnue par l'ensemble des partenaires sociaux.

L'étude et les nombreux exemples et cas pratiques ont également montré que même s'ils ne font pas directement référence au concept de flexicurité et s'ils sont souvent mus par des préoccupations et priorités différentes, les partenaires sociaux contribuent activement aux solutions et processus de réforme. En ce qui concerne les forces, faiblesses et défis majeurs, le tableau global se caractérise par des évaluations conjointes mais aussi par des opinions, positions et exigences différentes.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'un concept intégratif et holistique qui ne privilégie pas uniquement certains aspects spécifiques du système flexibilité/sécurité, mais qui vise également à combiner des objectifs différents et parfois – à première vue – divergents. Alors que dans certains pays, les partenaires sociaux se réfèrent directement au terme de flexicurité, dans d'autres, ils préfèrent utiliser d'autres termes, comme « *sécurité du changement* », « *sécurité de transition* » ou « *sécurisation du parcours professionnel* ».

Notre étude a montré que les points de vue des partenaires sociaux concernant les défis majeurs auxquels les marchés du travail contemporains sont confrontés sont souvent divergents.

Les organisations patronales de nombreux pays soulignent le fait que des défis majeurs existent encore, par exemple en ce qui concerne l'efficacité des systèmes du marché du travail et des politiques sociales, la mise sur pied de systèmes efficaces de transition professionnelle et de création d'emplois, et l'élaboration de systèmes de protection sociale durables.

Un défi majeur souligné par les organisations syndicales en particulier dans le groupe nordique et continental est lié à l'absence de mise en œuvre d'une approche équilibrée : selon beaucoup d'organisations syndicales, le pilier « sécurité » renfermé dans le concept de flexicurité a été trop souvent négligé lors des processus de réforme antérieurs et/ou est menacé en conséquence de la crise de 2008 et des reculs (forcés). D'après de nombreux syndicats, l'approche non-équilibrée menée en matière de flexicurité a entraîné une augmentation de la segmentation du marché du travail, une hausse des formes de travail précaires et l'apparition d'une série de défis dans le domaine de l'égalité des chances, des conditions de travail et des relations professionnelles.

Il convient de remarquer ici que dans leurs commentaires relatifs à leur expérience nationale, les partenaires sociaux ont souligné le fait qu'il existe parfois des écarts significatifs entre le concept théorique de la flexicurité (combiner et équilibrer flexibilité et sécurité dans une approche intégrative) et la réalité des réformes mises en œuvre. Parmi les

exemples cités très régulièrement dans ce cadre, épinglons la volonté de combiner une plus grande flexibilité du temps de travail (par ex., chômage partiel, chômage temporaire) avec des mesures de formation, ou encore les problèmes de mise en œuvre de programmes et de cadres d'apprentissage tout au long de la vie au niveau des entreprises.

D'après les commentaires des partenaires sociaux nationaux, la nature des défis ne varie pas uniquement d'un pays à l'autre, mais aussi selon les types d'entreprise. Les employeurs comme les syndicats de différents pays ont rapporté dans ce cadre que « *faire de la flexicurité* » une réalité constituait un énorme défi dans les PME européennes.

Il convient de remarquer dans ce cadre que les observations décrites ici ne caractérisent pas seulement la situation et les débats nationaux de nombreux pays nordiques et continentaux, mais qu'elles ont également été formulées par des partenaires sociaux actifs dans d'autres pays d'Europe.

Dans le même temps, certains défis épinglés par des partenaires sociaux de pays d'Europe méridionale, centrale et orientale ainsi que du groupe anglo-saxon sont tout à fait spécifiques.

Alors que les PECO et les deux pays candidats mentionnent plusieurs exemples indiquant l'entrée du concept de flexicurité dans les débats relatifs aux réformes, les syndicats et employeurs de nombreux pays ont pointé du doigt le manque de substance du dialogue social : si le tripartisme semble régner au niveau national, il n'existe qu'un faible dialogue social au niveau des entreprises et au sein des différents secteurs ; en fait, la véritable influence des partenaires sociaux ne reflète pas du tout la situation décrite dans les principes de flexicurité.

L'analyse nationale et les rapports des partenaires sociaux ont dévoilé que de nombreux pays se caractérisent actuellement par un manque de « systèmes de soutien » de la flexicurité adéquats : systèmes de sécurité sociale, droit du travail, transférabilité des droits acquis, transparence des compétences acquises, etc. En particulier, les syndicats des PECO ont qualifié la situation actuelle de « *flexicurité bas de gamme* » : faibles dépenses publiques en matière de politique sociale, risques élevés de pauvreté active et inégalités salariales d'une part, et faible influence des partenaires sociaux et de la négociation collective d'autre part. Autre constat alarmant découlant de notre projet : dans un grand nombre de pays d'Europe centrale, orientale et méridionale, le pourcentage élevé du travail non déclaré et des travailleurs non couverts par aucune forme de sécurité sociale, de l'emploi et du travail constitue toujours un défi majeur.

Face à cette situation, les syndicats de divers pays se demandent si le concept de « flexicurité » est bien à sa place dans les réformes ou la modernisation des systèmes du travail, ou s'il serait préférable de placer davantage l'accent sur la « *sécurité du parcours professionnel* », la « *sécurité du changement* » ou la « *sécurité de transition* ».

Enfin, le défi le plus important auquel le marché du travail actuel est confronté est peut-être, d'après les contributions des partenaires sociaux européens, de savoir comment mettre en œuvre ce qui devrait être le principal but de la flexicurité, à savoir contribuer positivement et conformément aux éléments décrits dans les principes communs de flexicurité à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

6 CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Dans leur déclaration commune sur la Stratégie Europe 2020, les partenaires sociaux européens ont invité les États membres

« à revoir et, si nécessaire, à adapter, la conception du droit du travail, les systèmes de protection de l'emploi et, conjointement avec les partenaires sociaux, les pratiques de négociation collective afin, par exemple, de "garantir un équilibre optimal entre flexibilité et sécurité dans toutes les relations de travail, garantir une sécurité adéquate aux travailleurs, quel que soit leur type de contrat, afin de lutter contre la segmentation des marchés du travail ».

De plus, les États membres devraient *« développer des mesures complémentaires de sécurité de l'emploi en facilitant les transitions vers des emplois productifs et gratifiants »* ainsi que promouvoir des relations d'emploi stables et des pratiques durables sur le marché du travail.

À la lumière de ces considérations, le projet permet de tirer les conclusions générales suivantes.

- Si la flexicurité est mise en œuvre de façon équilibrée, une très grande majorité des employeurs et une certaine majorité des syndicats pensent que la flexicurité possède le potentiel de créer des situations bénéfiques pour tous.
- Dans le même temps, une majorité écrasante des syndicats estiment qu'à ce jour, la flexicurité n'a pas offert d'approche équilibrée pour les travailleurs, alors qu'une faible majorité des employeurs désapprouvent ce point de vue. L'équation gagnant-gagnant doit être considérée dans des termes plus larges que le sens qu'on lui donne souvent aujourd'hui. Certains pays sont très conscients du fait que la flexibilité comme la sécurité sont souhaitables à la fois pour les entreprises et les travailleurs. Pour avoir de bons résultats sur le long terme dans des économies mondiales où la concurrence est féroce, les entreprises européennes ont besoin d'une main-d'œuvre stable et sûre.
- Il convient de souligner que dans ces pays, il règne à l'heure actuelle un large consensus entre gouvernements, organisations patronales et syndicats sur la question suivante : la mobilité professionnelle ainsi que d'autres formes de mobilité (géographique, ascensionnelle) constituent des éléments essentiels dans des marchés du travail modernes et efficaces, dans la création d'emplois, dans la sécurité de l'emploi ou dans la sécurité du changement.
- Dans certains pays, l'opinion dominante est celle-ci : l'accroissement de la flexibilité se produit aux dépens de la sécurité, et une augmentation de la sécurité provoque une baisse de la flexibilité, ce qui crée une notion d'équilibre ou d'échange entre travailleurs et employeurs.
- Toutefois, il convient de reconnaître que la mise en place de ces situations de flexicurité bénéfiques pour tous est entravée par certains défis, qui ne sont pas uniquement

provoqués par la crise économique et financière mondiale de 2008 qui a et aura un impact majeur sur les marchés du travail et les relations sociales de nombreux pays européens : le projet a par ailleurs montré que surtout dans les pays marqués depuis ces dix dernières années par une forte pression vers la libéralisation des réglementations du droit du travail et des formes d'emploi plus flexibles, les partenaires sociaux ont eu beaucoup de difficultés à développer une compréhension et une vision communes sur la flexicurité s'appuyant sur des considérations gagnant-gagnant.

- Notre enquête a permis de mettre en lumière un élément préoccupant : dans des pays qualifiés en temps normal de modèles de flexicurité comme, par exemple, les Pays-Bas et le Danemark, les syndicats se disent préoccupés par les effets négatifs des réformes et changements politiques récents sur l'équilibre flexibilité/sécurité sur le marché du travail. Face à cette situation, les syndicats néerlandais sont en train de rejeter le concept de flexicurité et les syndicats danois qui sont toujours convaincus du potentiel de la flexicurité sur le marché du travail se disent préoccupés par l'érosion des principales composantes du « triangle d'or » danois.
- La préoccupation majeure des syndicats de la plupart des pays concernant le déséquilibre (croissant ou persistant) de la flexibilité et de la sécurité sur le marché du travail actuel, la polarisation entre les travailleurs intégrés et les personnes exclues du marché du travail, l'augmentation des formes de travail précaires et d'autres tendances de segmentation du marché du travail doit être prise au sérieux si l'on veut considérer la flexicurité comme une situation bénéfique pour tous, employeurs et travailleurs. Dans ce contexte, représentants syndicaux mais aussi patronaux ont souligné la nécessité de définir des « droits de protection sociale modernes » qui reflètent les défis et les risques des marchés du travail actuels et qui doivent traiter et tenir compte de l'impact de l'augmentation de la flexibilité sur les individus et les systèmes. Des principes importants de ces nouveaux droits sociaux ont été définis par les partenaires sociaux de nombreux pays dans le cadre de notre projet. Citons pour exemples le principe d'« égalité de traitement » (par ex. entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein), la transférabilité des droits, surtout pendant les transitions, le maintien des droits acquis et le regroupement des droits sociaux (par ex. période d'assurance, droit de constitution d'une pension personnelle).
- De façon peu surprenante, les attitudes critiques des organisations patronales comme des organisations syndicales se réfèrent davantage aux dimensions externes de la flexicurité qu'à ses dimensions internes, où le rôle irremplaçable des partenaires sociaux est évoqué dans de multiples exemples rapportés par les partenaires sociaux nationaux dans les domaines de la gestion du temps de travail – avant, mais aussi en particulier pendant la crise actuelle – et de la protection de la mobilité entre les emplois. Le tableau synoptique des forces, faiblesses et défis ressortant des analyses nationales jointes aux annexes du présent rapport comprend toute une série d'exemples du rôle unique joué par les partenaires sociaux dans le développement de la flexicurité interne.
- En ce qui concerne la question de savoir si le concept de flexicurité est (toujours) considéré ou non comme un principe directeur pour la réforme et la modernisation des marchés du travail et des systèmes de sécurité sociale, les 29 pays analysés dans le cadre du projet ont des points de vue très différents. Résultat surprenant et neuf, d'une

certaine manière : dans les PECO et les deux pays candidats, le concept de flexicurité a servi de modèle, notamment dans le domaine de la politique du marché du travail (glissement vers des concepts plus proactifs, employabilité, sécurité de l'emploi plutôt que seulement sécurité du travail, etc.), et ceux en particulier de l'apprentissage tout au long de la vie, de la flexibilité interne et de la mobilité. Le principe de flexicurité relatif à l'implication active des partenaires sociaux et d'un dialogue social fort a également été l'un des aspects importants qui ont permis aux partenaires sociaux de ces pays d'échafauder des compréhensions et visions communes.

- De nombreux exemples de bonnes pratiques rapportés par les partenaires sociaux nationaux dans le cadre du projet, mais aussi d'autres expériences de mise en œuvre réussie des principes de flexicurité illustrent le fait que la confiance constitue une condition *sine qua non* pour la réussite de l'approche de la flexicurité. Les employeurs souhaitent pouvoir réagir plus rapidement aux évolutions économiques en utilisant une série de pratiques d'emploi flexibles. Or, si l'on veut que les travailleurs abandonnent leur sécurité d'emploi, il faut qu'ils se sentent rassurés quant à leur capacité à retrouver un emploi, à ne pas y perdre financièrement et à se voir offrir des alternatives d'emploi.
- Un des principaux résultats de notre projet en matière de situations réellement bénéfiques pour les entreprises comme pour les travailleurs européens a été que les partenaires sociaux ont activement contribué à l'élaboration de concepts qui font évoluer le concept de flexicurité vis-à-vis des défis et besoins spécifiques des marchés du travail et des sociétés : par exemple, la notion de « sécurisation du parcours professionnel » en France, la « sécurité du changement » en Finlande, les approches de la sécurité au sein du parcours de vie dans certains pays, l'« État-providence favorable au développement » ou encore la notion de « droits sociaux modernes » sous-tendant l'approche des patrons danois en matière de « flexicurité de deuxième génération ».
- Quand on réfléchit au rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des politiques de flexicurité aux quatre coins de l'Europe, on s'aperçoit que le projet a mis en lumière certaines « dépendances » à des traditions, forces et faiblesses du dialogue social, à des cultures de relations du travail qui ont un impact sur l'influence réelle de ces partenaires sociaux. Le projet a confirmé l'existence d'un large éventail de dialogues sociaux au niveau de leur qualité, de leur ampleur et de leur étendue, et d'une « co-détermination » des réformes du marché du travail et des politiques sociales.
- L'enquête et les recherches menées au niveau national ainsi que les échanges réalisés avec les partenaires sociaux nationaux ont montré que le principe commun de flexicurité relatif à l'implication active des partenaires sociaux et du dialogue social n'est pas toujours respecté par les gouvernements européens ; ainsi a-t-on pu rencontrer plusieurs cas nationaux où les partenaires sociaux ont le sentiment que leur voix n'est pas respectée et où le dialogue social est davantage un événement symbolique qu'un outil/forum sérieux de prise de décision politique.
- Le rapport met également en exergue des expériences positives. Ces expériences démontrent qu'il n'existe pas qu'une seule manière d'appliquer les principes de flexicurité et les valeurs qui sous-tendent la mise en place de politiques et de pratiques, qui vont dès lors varier d'un pays à l'autre et aussi d'un niveau à l'autre (par ex. : niveau national, sectoriel ou des entreprises) et prendre différentes formes (par ex. : accords

tripartites et coordination des politiques, négociation collective à divers niveaux, initiatives bilatérales ou unilatérales et actions des partenaires sociaux).

- Faire vivre la notion de flexicurité dans les petites et microentreprises européennes constitue un défi majeur qui ne peut être relevé que par ces entreprises, les organisations patronales, les syndicats et l'État de façon à fournir, grâce à un travail commun, un cadre positif et encourageant contribuant au développement des compétences et à la gestion des transitions professionnelles individuelles et collectives. En mentionnant des cas de bonne pratique, le projet a montré que dans les politiques spécifiquement liées à la flexicurité comme dans les points de vue plus « holistiques », les partenaires sociaux ont commencé à aborder et relever de façon pratique le défi d'élaborer des principes de flexicurité pour les PME.
- Dans ce contexte, il convient par ailleurs de souligner que le secteur public en particulier a mis sur pied une série de bonnes pratiques pouvant être considérées comme des modèles de combinaison de la flexibilisation des relations du travail, des dispositions contractuelles et de la flexibilité interne/fonctionnel avec un haut niveau et une haute qualité de sécurité sociale et de sécurité d'emploi.
- En ce qui concerne le rôle des partenaires sociaux, le projet a également confirmé avec force la déclaration formulée dans une autre étude, à savoir que la flexicurité est « *une valse à trois temps* », ce qui signifie que dans la plupart des pays, les partenaires sociaux et le dialogue social ne peuvent pas assumer seuls toute la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre des solutions de flexicurité ; ils ont besoin du soutien actif des gouvernements et des administrations publiques. Il est par ailleurs essentiel qu'il règne une confiance mutuelle dans les relations entre les partenaires sociaux et les gouvernements.
- La crise financière a soulevé des questions à la fois positives et négatives. Tout d'abord, les gouvernements ont intégré certaines notions de flexicurité dans leurs actions politiques pour l'emploi, ce qui a permis à beaucoup d'économies européennes de connaître des niveaux de chômage relativement plus faibles que dans d'autres pays développés. Ensuite, les partenaires sociaux de certains pays ont eu le sentiment d'être davantage impliqués et d'avoir une plus grande influence dans l'élaboration des politiques pour l'emploi. Toutefois, surtout les syndicats des pays les plus touchés par la crise se sont sentis tenus à l'écart par des gouvernements qui avaient l'impression de devoir agir rapidement et fermement sur le front des politiques économiques. Ce besoin d'agir vite est perçu comme un pas en arrière dans la recherche du dialogue et du consensus. Il est à espérer que cette expérience ne sera que de courte durée. Sur le plus long terme, les syndicats européens restent préoccupés par ce besoin incessant de rigueur financière et son impact sur la protection sociale des travailleurs. Gouvernements, employeurs et syndicats doivent travailler sans relâche pour s'assurer que toutes les parties s'attellent à mettre en place les politiques économiques et les politiques d'emploi dont les nations européennes ont besoin, même quand les discussions sont (et seront) difficiles et pleines de défis.

Enfin, les recherches ont montré que la meilleure façon de mettre en œuvre les divers principes de flexicurité repose sur une implication forte et inébranlable des partenaires

sociaux et sur un dialogue social influent à divers niveaux. Ce postulat est d'ailleurs reconnu par le Conseil européen dans le commentaire suivant :

« (...) l'action des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques de flexicurité, à travers le dialogue social et les négociations collectives, est d'une importance capitale ».

Notre étude démontrant avec force l'évidente valeur ajoutée du dialogue social et de l'implication active des partenaires sociaux dans les réformes destinées à mieux équilibrer la flexibilité et la sécurité sur les marchés du travail contemporains, l'égalité d'application de ce principe à travers l'Europe constitue donc un défi majeur si l'on veut que la flexicurité soit une réussite en Europe.

LITTÉRATURE

Alphametrics (2009): Flexicurité : Indicators on the coverage of certain social protection benefits for persons in flexible employment in the European Union. Final Report.

Auer, P., and S. Cazes (eds) (2003). Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrial countries. Geneva: ILO.

Berkmen, P., G. Gelos, R. Rennhack and J.P. Walsh (2009) The global financial crisis: Explaining cross-country differences in the output impact. IMF Working paper.

Bertozi, F., and G. Bonoli (2009). Measuring flexicurity at the macro level – Conceptual and data availability challenges. RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh. REC-WP 10/09.

Bredgaard, T., F. Larsen, et al. (2008) Flexicurity: In pursuit of a Moving Target." European Journal of Social Security 10(4): 305-325.

Conseil de l'Union Européenne (2007): Towards Common Principles of Flexicurity - Council Conclusions, Brussels, 6 December 2007. SOC 523.

Conseil de l'Union Européenne (2009): Council conclusions on flexicurity in times of crisis Luxembourg, 8 June 2009.

De Buck, Ph. (2007) BusinessEurope Speech. Commission Stakeholder Conference on Flexicurity, Brussels, 20 April 2007.

Degryse, C. and P. Pochet (2009) Paradigm shift: social justice as a prerequisite for sustainable development. Brussels, ETUI Working Paper 2009.02

Employment Committee (2008) Monitoring and analysis of flexicurity policies. Progress report. INDIC/17/040608/EN.

Employment Committee (2009) Monitoring and analysis of flexicurity policies. Report endorsed by EMCO on 24 June 2009. EMCO Reports, (2), July 2009.

CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2007): Principaux défis pour les marchés du travail européens: A joint analysis of European Social Partners, Brussels, 18 October.

ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP (2010) Joint Statement on the Europe 2020 Strategy, Brussels.

Commission européenne (2006). L'emploi en Europe 2006. Luxembourg: Office des Publications officielles des Communautés européennes.

European Commission (2006) Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, COM (2006)708 final, 22 November 2006, Brussels.

European Commission (2007) Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security.COM (2007) 359 final, Brussels.

Commission européenne (2008). Mission for flexicurity.

European Commission (2008) New skills for new jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs. COM(2008)868 of 16 December 2008.

European Commission (2009) A shared commitment for employment. Brussels. 3.6.2009 COM(2009) 257 final of 3 June 2009.

- Commission de l'U.E. 2009: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Social Protection Committee, Indicators and statistics per country – Growth, jobs and social progress in the EU, Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) Approaches to flexicurity: EU models. Luxembourg Office des Publications officielles des Communautés européennes.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): Working Poor in Europe. Luxembourg Office des Publications officielles des Communautés européennes.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes, Luxembourg: Office des Publications officielles des Communautés européennes,.
- Flex Work Research Centre (2009). <http://www.flexworkresearch.nl>.
- IAB (2009). IAB-Infoplattform-Flexicurity. <http://infosys.iab.de/infoplattform>.
- IMF (2009) Fiscal implications of the global economic and financial crisis. Washington: IMF.
- Keller, B., and H. Seifert (2004). Flexicurity — the German trajectory. *Transfer* 10 (2), 226–247
- Klammer, U., and K. Tillmann (eds) (2001). Flexicurity : Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf.
- Manca, A.R., Governatori, M. and Mascherini, M. (2010) Towards a set of Composite Indicators on Flexicurity: a Comprehensive Approach, European Commission, Joint Research Centre, Institute for the Protection and Security of the Citizen, Luxembourg.
- Muffels, R. and R. Luijkx (2006), Globalization and Male Job Mobility in European Welfare States, in: H. Blossfeld, M. Mills and F. Bernardi (eds.), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers*, Cheltenham, 38–72.
- Muffels, R. (ed.) (2008) *Flexibility and employment security in Europe*. Cheltenham: Edward Edgar.
- Tangian, A. (2007) European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer*, 13(4), 551–573.
- Tangian, A. (2010) Not for bad weather: Macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis. ETUI Working Paper 2010.06.
- Vielle, P. and P. Walthery (2003) Flexibility and social protection, Luxembourg: Office des Publications officielles des Communautés européennes.
- Wilthagen, T. and F. Tros (2004) The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, 10 (2), 166–186.
- WSI (2000) Schwerpunktheft: ‚Flexicurity‘ — Arbeitsmarkt und Sozialpolitik in Zeiten der Flexibilisierung, WSI Mitteilungen, 53 (5).

ANNEXE

- Cas de bonne pratique rapportés par les partenaires sociaux nationaux
- Tableau des forces, faiblesses et défis ressortant des analyses nationales
- Tableaux statistiques comparatifs

CAS DE BONNES PRATIQUES RAPPORTÉS PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX NATIONAUX⁴²

| Pays | Type/dénomination du cas de bonne pratique | Suggéré par... | Principe de flexicurité concerné |
|-----------------|---|-----------------------------|---|
| Autriche | - Solutions de flexicurité lancées et négociées par les partenaires sociaux : paquet Emploi jeunes 2008 / loi sur le temps de travail 2007 /assurance chômage pour les indépendants et les travailleurs économiquement indépendants | WK / UEAPME | - Sécurité sociale - Flexicurité interne |
| | - Comité permanent sur les nouvelles compétences (agence nationale pour l'emploi) | IV / BUSINESSEUROPE | - Formation tout au long de la vie - Flexicurité interne |
| | - Chômage partiel combiné avec des programmes de formation | | |
| | - Formation tout au long de la vie | | |
| | - Fonds de promotion de l'emploi de Vienne | VÖWG / CEEP | - Transition professionnelle |
| Belgique | - Système de consultation et de dialogue social aux niveaux national, sectoriel et des entreprises | CSC, FGTB et CGSLB / CES | - Implication des partenaires sociaux |
| | - Contrôle du respect des obligations en matière de formation et sanctions financières | | - Formation tout au long de la vie |
| | - Droit au Congé éducation payé | | - Transition professionnelle |
| | - Recommandations relatives à la garantie du droit au transfert vers un emploi « plus facile » pour les travailleurs plus âgés | | - Dispositions contractuelles |
| | - Réglementation du travail temporaire | | |
| Bulgarie | - La CITUB œuvre à la création d'une approche vers la flexicurité reposant sur les principales composantes de la flexicurité | CITUB / CES | - Approche « flexicurité » |
| | - La CITUB a mené un projet financé par l'Europe dans le cadre du programme « Développement des ressources humaines », intitulé « Sécurité et flexibilité selon la loi et les conventions collectives » | | - Apprentissage tout au long de la vie, mobilité - Dispositions contractuelles |
| Croatie | <i>Pas de réponse au questionnaire</i> | | |
| Chypre | - La Fédération chypriote des employeurs & industriels a créé le prix annuel « Responsabilité sociale des entreprises » pour récompenser la flexibilité de ces dispositions ainsi que d'autres pratiques du même type, et encourager d'autres entreprises à l'engager dans la même voie | OEB/ BUSINESSEUROPE | |

⁴² Cette liste reprend tous les cas de bonne pratique rapportés par les représentants des partenaires sociaux dans leurs réponses à l'enquête-questionnaire.

| | | | |
|---------------------------|---|---|---|
| République tchèque | <ul style="list-style-type: none"> - Introduction d'un régime de chômage partiel - Réforme des pensions - Dispositions de flexicurité dans des entreprises telles que : ArcelorMittal Ostrava, TPCA Kolín, Microsoft - Confédération de l'Industrie de la République tchèque (SP) – promouvoir la flexicurité au sein et à l'extérieur des organisations | <p>CMKOS / CES</p> <p>SPCR / BUSINESSEUROPE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Sécurisation des dispositions contractuelles - Viabilité financière / Sécurité sociale - Flexicurité interne - Formation tout au long de la vie - Sécurité sociale |
| Danemark | <ul style="list-style-type: none"> - Plans de retraite professionnelle - Fonds de formation pour le développement des compétences - Accord des partenaires sociaux relatif à un « chapitre social » - « Bonus seniors » et « Temps de travail supplémentaire » - « Flexicurité – 2e génération » - Danemark et marché du travail danois : très bon exemple | <p>LO, AC, FTF / CES</p> <p>Régions danoises Partenaires sociaux du secteur public / CEEP)</p> <p>DA / BUSINESSEUROPE</p> <p>Gouvernement local danois / CEEP</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Viabilité financière / Sécurité sociale - Apprentissage tout au long de la vie et mobilité - Mobilité - Flexicurité interne - Redéfinir la flexicurité - Approches « flexicurité » |
| Estonie | <ul style="list-style-type: none"> - Fusion du Fonds de l'assurance chômage et du Conseil du marché du travail en vue d'améliorer l'efficacité des services du marché de l'emploi, d'améliorer l'accès aux services du marché du travail et d'alléger les procédures administratives - Les syndicats ont négocié une augmentation des allocations d'assurance chômage en 2008 lors de négociations tripartites lors des négociations plus étendues menées dans le cadre de la loi sur les contrats d'emploi | <p>EAKL / CES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Politiques actives du marché du travail - Sécurité sociale |
| Finlande | <ul style="list-style-type: none"> - Comité de Flexicurité tripartite de haut niveau - Cas Perlos de restructuration - Coopération tripartite en matière de flexicurité | <p>EK / BUSINESSEUROPE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Approche « flexicurité » - Transition professionnelle |
| France | <ul style="list-style-type: none"> - Projet d'initiative/modèle social(e) visant à sécuriser les parcours professionnels dans le tourisme, une initiative de la CGT Rhône-Alpes (avec mise en œuvre de programmes professionnels pour les jeunes) - Accord-cadre sur le développement des compétences COPIRE - Accord avec l'UPA (Union professionnelle artisanale) sur le développement du dialogue social | <p>CGT / CES</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Apprentissage tout au long de la vie et mobilité - Dialogue social |
| Allemagne | <ul style="list-style-type: none"> - Initiatives des employeurs concernant l'équilibre vie privée/professionnelle - « Pont Emploi Bavière » - Centre de services EFP et de formation continuée des employeurs bavarois de l'industrie électrique et | <p>BDA / BUSINESSEUROPE</p> <p>ZDH / UEAPME</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Équilibre entre vie professionnelle et vie privée - Transition professionnelle |

| | | | |
|---|--|----------------------------|---|
| Allemagne | métallurgique | | |
| | - Possibilité légale intégrée dans certaines dispositions du droit du travail de déroger à la norme légale par le biais de conventions collectives conclues avec les partenaires sociaux | BVÖD / CEEP | - Formation tout au long de la vie |
| | | BVÖD / CEEP | - Dispositions contractuelles |
| | - « <i>mehrwert.berlin</i> » - les entreprises publiques tentent de faciliter l'accès au marché de l'emploi à des personnes en marge des marchés du travail | | - Inclusion et transition professionnelle |
| | - Promotion d'alliances et de réseaux favorisant les emplois orientés vers l'avenir (par ex. énergies renouvelables) | | - Politiques actives du marché du travail |
| | - Initiative « emploi de qualité » | DGB / CES | - Lieux de travail de qualité et productifs |
| - Chômage partiel en tant qu'instrument de politique du marché du travail | DGB / CES et BDA/ BUSINESSEUROPE | - Flexibilité interne | |
| - Chômage partiel saisonnier dans le secteur de la construction | ZDB/HDB / UEAPME IGBAU / CES | - Flexibilité interne | |
| Grèce | <i>Pas de référence à des bonnes pratiques</i> | | |
| Hongrie | - Modernisation du système de l'emploi, et obtention de la règle de la majorité pour les parties concernées (partenaires sociaux, chambres). Une collaboration fructueuse a été lancée entre ces partenaires, création d'un projet avec les ressources financières nécessaires | LIGA / CES | - Apprentissage tout au long de la vie et mobilité |
| | - Soutien financier et, en particulier, aide pour les mesures mises en œuvre après consultation avec les partenaires sociaux hongrois en 2008-2009, fournie par le Fonds du marché du travail (« Chemins vers l'emploi » et mesures destinées à maintenir l'emploi après la crise de 2008) | MGYOSZ / BUSINESSEUROPE | - Politiques actives du marché du travail - Plus grande flexicurité externe |
| Irlande | - Implication des syndicats dans la formation des chômeurs affiliés au SIPTU et par le Congrès | SIPTU / CES | - Apprentissage tout au long de la vie et mobilité |
| | - Réseaux de compétences – centres d'accompagnement financés par l'État et dirigés par le privé visant à promouvoir et faciliter la formation et le développement de compétences en tant qu'éléments clés dans le maintien de la compétitivité nationale du pays | IBEC / BUSINESSEUROPE | - Formation tout au long de la vie |
| Italie | - Contrat de l'industrie de l'alimentation et des boissons de 2009 : équilibre fonctionnel et équitable entre flexibilité et sécurité. Innovations en matière de participation, bien-être intégratif, conciliation vie privée/professionnelle, nouveaux droits en faveur des travailleurs saisonniers ou des travailleurs sous contrat à durée déterminée, suspension temporaire (amortisseurs sociaux), congé éducation individuel. | CGIL / CES | - Dispositions contractuelles/flexibilité interne - Flexibilité interne - Dispositions contractuelles |
| | - Pirelli : conventions collectives axées sur deux thèmes principaux : la flexibilité des heures de travail et la réduction des coûts du travail | | |
| | - conventions collectives nationales de 2008 valables | | |

| | | | |
|-------------------|--|---------------------------------|---|
| | pour les travailleurs intérimaires (TI) | | |
| | - 2009, CGIL-CISL-UIL, Assolavoro (représentant des agences d'intérim) et le Ministère du Travail ont conclu un accord relatif à une mesure expérimentale visant à soutenir financièrement les travailleurs intérimaires sans aucune forme d'aide aux revenus | IUL / CES | - Sécurité sociale |
| | - « Directives de formation en 2010 » | CISL / CES | - Formation et apprentissage tout au long de la vie |
| | - « Modèle Mantova » : très bon exemple de bonne pratique en matière d'équilibre vie privée/professionnelle en Italie | | - Équilibre vie professionnelle/privée, égalité des sexes |
| | - Formation avancée en matière d'apprentissage dans la région du Piémont | | |
| Lettonie | - « Indice de viabilité » pour les entreprises lettonnes – en collaboration avec la Confédération des employeurs de Lettonie (LDDK), initiatrice de l'idée, nous avons créé l'« indice de viabilité » pour les entreprises lettonnes | LBAS / CES | - Lieux de travail de qualité et productifs |
| | - Février 2010, « Mémoire conjoint sur les principes de la responsabilité sociale des entreprises » regroupant la Confédération des syndicats indépendants de Lettonie (LBAS), la Confédération des Employeurs des Lettonie (LDDK) et d'autres partenaires ayant collaboré au projet | | - Politiques actives du marché du travail |
| | - Plans locaux de mesures de promotion de l'emploi visant à accroître la collaboration des gouvernements locaux et des agences pour l'emploi en vue d'encourager l'augmentation du taux d'emploi aux niveaux régional et local | | |
| Lituanie | <i>Pas de réponse au questionnaire</i> | | |
| Luxembourg | <i>Pas de réponse au questionnaire</i> | | |
| Malte | <i>Pas de réponse au questionnaire</i> | | |
| Pays-Bas | - Amélioration de la couverture de sécurité sociale et de négociation collective en faveur des personnes sous contrat « <i>alfahulp</i> » | FNV / CES | - Dispositions contractuelles |
| | - Amélioration de la sécurité sociale et contractuelle du « <i>overeenkomst van opdracht</i> » (contrat de mission) reposant sur des salaires à la pièce | | - Flexicurité interne |
| | - Négociation collective 2009/2010 : demandes des syndicats néerlandais concernant la flexibilité des dispositions contractuelles, les travailleurs intérimaires, la couverture des travailleurs indépendants économiquement dépendants (salaires minimums) | | - Sécurité sociale |
| | - « <i>Leer je Rijk</i> » - initiatives sectorielles pour le secteur public | Ministère de l'Intérieur / CEEP | - Apprentissage tout au long de la vie et mobilité |
| | - « Organisation de la mobilité » | | - Dispositions contractuelles |
| | - « Groupe de travail « Part-Time Plus » | | |
| Pologne | - 2009, « loi sur l'allègement des effets de la crise » : intègre certains aspects de flexicurité | ZRP / UEAPME | - Dispositions contractuelles |
| | - Amendement de la « loi sur la Promotion de l'employabilité et des institutions du marché du | | - Politiques actives du marché du travail |

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| | travail » (2008) | | - Formation tout au long de la vie |
| Portugal | <ul style="list-style-type: none"> - Convention collective conclue entre l'Association des entreprises de la construction et des travaux publics et la SETACCOP (syndicat affilié à l'UGT) - Convention collective conclue entre l'Institut de sécurité sociale et le SINTAP (syndicat affilié à l'UGT) - 2008 : « Accord tripartite pour un nouveau système de réglementation des relations du travail, des politiques de l'emploi et de la protection sociale » | <p>UGT / CES</p> <p>CIP / BUSINESSEUROPE</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Temps de travail - Flexicurité interne/temps de travail - Sécurité sociale |
| Roumanie | <i>Pas de réponse au questionnaire</i> | | |
| Slovaquie | <i>Pas de réponse au questionnaire</i> | | |
| Slovénie | <i>Pas de référence à des bonnes pratiques</i> | | |
| Espagne | - Introduction de mesures de flexibilité interne dans la négociation collective aux niveaux sectoriel et régional | PIMEC / UEAPME | - Flexicurité interne aux niveaux sectoriel et régional |
| Suède | <ul style="list-style-type: none"> - Conventions collectives relatives aux services d'externalisation pour les directions d'entreprise et les représentants syndicaux - Services personnalisés des syndicats en faveur de leurs affiliés sur des thèmes comme la sécurité sociale ou le développement de carrière - Accords en matière de sécurité et d'adaptation | <p>TCO / CES</p> <p>SALAR/CEEP</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Transition professionnelle - Transition professionnelle |
| Turquie | <ul style="list-style-type: none"> - Accord conclu dans le secteur de la métallurgie en vue de reconduire les conditions de travail en vigueur pendant la crise économique pour une durée de 18 mois - Allocations de chômage partiel | TURK IS / CES | <ul style="list-style-type: none"> - Dispositions contractuelles - Flexicurité interne |
| Royaume-Uni | <i>Pas de référence à des bonnes pratiques</i> | | |

TABLEAU SYNOPTIQUE DES FORCES, FAIBLESSES ET DÉFIS RESSORTANT DES ANALYSES NATIONALES⁴³

PAYS NORDIQUES

Danemark

Le modèle de flexicurité danois se caractérise de toute évidence plus par des forces que par des faiblesses. Cette situation a d'ailleurs été confirmée par la Commission européenne lors du passage en revue des réalisations danoises dans le contexte du programme de réformes de Lisbonne.

Selon les partenaires sociaux danois, les employeurs comme les syndicats s'accordent sur le fait que le modèle a également été capable de développer et mettre en œuvre des mesures anticrise en réponse à la crise économique et financière de 2008 et, de ce fait, contribué à une relance réussie de l'économie.

En ce qui concerne l'évaluation des forces et des faiblesses de la flexicurité et de ses composantes principales ainsi que de l'impact de la crise sociale, économique et financière actuelle, les réponses des partenaires sociaux danois à l'enquête-questionnaire donnent lieu aux résultats suivants.

La plupart des partenaires sociaux considèrent la mise en œuvre de la flexicurité dans les principaux domaines politiques comme une force, les syndicats étant les seuls à se montrer un peu plus critiques (ils soulignent une série de faiblesses, particulièrement dans les domaines des politiques actives du marché du travail et des systèmes de sécurité sociale ainsi que dans celui de l'apprentissage tout au long de la vie, le tout résultant des réductions des ressources financières décrites plus haut).

En ce qui concerne l'impact de crise économique et financière après 2008, le point de vue des partenaires sociaux danois est moins clair : alors que les organisations patronales (DA, gouvernement local, régions) ne constatent pas de changements substantiels dans les politiques liées à la flexicurité, les syndicats pensent que certains principes de flexicurité (apprentissage tout au long de la vie, flexibilité et sécurisation des dispositions contractuelles, politiques actives du marché du travail, systèmes de sécurité sociale de soutien, amélioration de l'accès aux transitions professionnelles, mobilité ascendante des travailleurs) gagnent en importance depuis la crise.

Pour les syndicats danois, les évolutions récemment enregistrées en termes de mesures financières et de dialogue social sont considérées comme des éléments qui sapent l'équilibre entre flexibilité élevée et sécurité sociale et de l'emploi de haut niveau. Cette préoccupation n'est pas partagée par les organisations patronales. Pour DA, la Confédération des employeurs danois, les défis sont davantage liés à l'amélioration qualitative de la flexicurité afin de faire face aux futurs besoins du marché du travail ainsi qu'à l'efficacité du concept lui-même. En l'occurrence, DA a récemment lancé un projet sur la « Flexicurité de 2e génération », qui souligne la nécessité d'améliorer en particulier la mobilité et le dynamisme du marché du travail danois en vue de maintenir et augmenter la compétitivité de l'économie danoise dans le contexte mondial. Partant du principe de base selon lequel un marché du travail qui fonctionne bien est tout bénéfique à la fois pour les entreprises, les travailleurs et le public, DA cherche à lancer un processus d'identification des bonnes

⁴³ Ce tableau synoptique s'appuie sur les principaux résultats des 29 « fiches nationales » préparées par l'équipe d'experts dans le cadre du projet.

pratiques, des instruments et des éléments pouvant contribuer à la mobilité, au dynamisme et à l'ouverture du marché du travail. D'après DA, il est également nécessaire de redéfinir les « droits sociaux modernes » des employés dans ce contexte.

Finlande

Une étude menée en 2007 pour évaluer l'efficacité du modèle de sécurité finlandais – le modèle « Sécurité du changement » – a dévoilé des résultats probants. Une intervention précoce combinée à un large spectre de mesures PAMT et à une formation ciblée, liée au lieu de travail semblent constituer une combinaison efficace d'activités visant à faciliter la transition entre les emplois.

Les partenaires sociaux finlandais sont très engagés dans l'élaboration de réglementations légales adéquates pour la modernisation du marché du travail et de la sécurité sociale.

Les représentants des organisations patronales comme des organisations syndicales pensent que la Finlande a tout intérêt à imaginer son propre modèle de flexicurité, et qu'il ne serait pas judicieux d'essayer de transposer le modèle danois en Finlande. Par contre, la position des partenaires sociaux diverge en ce qui concerne les niveaux de protection de l'emploi et le système des allocations de chômage.

Suède

Un des résultats surprenants de l'enquête menée parmi les partenaires sociaux suédois est le point de vue des organisations patronales comme syndicales selon lequel le rôle des partenaires sociaux et du dialogue tripartite a diminué après la crise économique et financière de 2008.

Les syndicats en particulier rapportent pour la plupart des politiques de flexicurité, à l'exception de la négociation collective, une baisse de leur influence sur le développement et la mise en œuvre des politiques et des pratiques. À l'inverse, l'organisation patronale qui a participé à l'enquête a rapporté qu'aucun changement significatif ne s'était produit ces dernières années en matière d'influence des politiques et des pratiques.

PAYS D'EUROPE CONTINENTALE**Autriche**

Dans leur réponse à notre enquête, les partenaires sociaux autrichiens conviennent des progrès significatifs réalisés par le gouvernement autrichien concernant la mise en œuvre des principales composantes de la flexicurité sur le marché du travail autrichien. Tant les employeurs que les syndicats mentionnent l'apprentissage tout au long de la vie comme un exemple positif et une force dans l'approche de réforme liée à la flexicurité.

D'un autre côté, les syndicats en particulier soulignent le fait que la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail ne sont toujours pas assez équilibrées : la faible sécurité de revenus des chômeurs, le manque de soutien public dans la formation et l'éducation des adultes, l'insuffisance des infrastructures d'accueil et de soins pour les enfants sont épinglés comme autant de problèmes et défis majeurs.

En ce qui concerne les effets de la crise économique et financière mondiale et la récession de l'économie autrichienne, les partenaires sociaux autrichiens s'accordent à dire que la plupart des principes de flexicurité ont gagné en importance à la suite de la crise.

Fait remarquable, la plupart des partenaires sociaux autrichiens rapportent que le rôle des partenaires sociaux et du dialogue tripartite s'est accru après la crise économique et financière mondiale de 2008 (à une exception près, les organisations patronales, qui ont rapporté une « diminution »).

Belgique

Les partenaires sociaux belges ne se réfèrent pas directement à la flexicurité dans leurs accords. Ils préfèrent parler de « sécurité d'emploi » ou de « transition efficace entre les emplois ».

Selon les représentants syndicaux, la flexicurité est appliquée depuis longtemps en Belgique sans être appelée comme telle. Les syndicats soulignent l'importance de garantir des allocations de chômage adéquates et de mettre sur pied des mesures PAMT appropriées (en matière de formation, d'aide aux demandeurs d'emploi, etc.) pour toutes les catégories de travailleurs. Et ceux-ci d'ajouter que les systèmes de sécurité et de protection sociale doivent toujours être améliorés, notamment au niveau des taux de remplacement, qui sont relativement faibles. Les syndicats ont également proposé des solutions de financement durables pour ces améliorations. En outre, les syndicats sont en faveur d'une extension du crédit-temps à l'ensemble des employés et demandent le remplacement des salariés en interruption de carrière.

Les employeurs ont exprimé leurs doutes quant à l'efficacité des services d'externalisation fournis dans le cadre des unités d'emploi. Ils voudraient que les PAMT fassent l'objet d'une approche plus dynamique. Ils se disent par ailleurs sceptiques quant à l'utilisation des crédits-temps et ajoutent que parfois, ceux-ci sont utilisés pour financer des loisirs.

France

Les représentants des organisations syndicales comme patronales soulignent l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie pour assurer un fonctionnement efficace du marché du travail. Et les uns comme les autres s'accordent pour dire qu'il est important de garantir la qualité du travail. Les partenaires sociaux belges sont disposés à réexaminer le statut des ouvriers et des employés.

Les partenaires sociaux français préfèrent parler de dispositions de « sécurisation du parcours professionnel » et de modernisation du marché du travail plutôt que de « flexicurité ». Les partenaires sociaux français n'intègrent pas spontanément la « flexicurité » dans leurs agendas. En fait, les syndicats ne se cachent pas de ne pas beaucoup aimer le terme de « flexicurité », car ils sont convaincus qu'en règle générale, la flexicurité entraîne plus de flexibilité pour les employeurs, alors que la seconde composante du concept – la sécurité des travailleurs – est souvent oubliée. Ce problème est tout particulièrement aigu dans le contexte d'un marché du travail segmenté ainsi que pour deux groupes de salariés, à savoir les mieux protégés sous CDI et les salariés n'ayant droit à aucune protection sociale.

Selon les représentants syndicaux, les entreprises sont de plus en plus souvent déchargées de leurs responsabilités sociales à l'égard de leurs salariés et du territoire sur lequel elles sont actives. Certains syndicats expliquent que leurs objections au concept de « flexicurité » sont liées au fait que la « flexicurité » est le « cheval de Troie du gouvernement » : la notion de flexicurité permet au gouvernement de camoufler des initiatives entraînant une régression sociale. Parmi les employeurs, la perception de la flexicurité et de son niveau de mise en œuvre est plus diversifiée. Certains d'entre eux pensent que certains éléments de la flexicurité sont mis en œuvre sans être nommés comme tels. D'autres pensent que la flexicurité n'existe pas sur le marché du travail français qui, selon eux, est trop rigide en matière d'instruments, mais aussi de culture et d'attitude. Les employeurs pensent que le défi consiste à dynamiser le marché du travail en introduisant des réglementations d'engagement et de licenciement moins contraignantes ; c'est pourquoi ils ont accueilli avec satisfaction la nouvelle procédure relative à la résiliation des contrats d'emploi. Certains partenaires sociaux français estiment que les évolutions récemment enregistrées dans le domaine de la flexicurité ne couvrent que certains aspects choisis avec soin tandis que d'autres restent sous-développés. Les syndicats comme les employeurs observent que la Stratégie de l'Europe pour l'emploi est là pour déclencher certains changements ou, tout du moins, des discussions entre partenaires sociaux sur des thèmes liés à l'emploi. Ils pensent par conséquent que le débat sur la flexicurité est mu par la tendance et les intérêts européens et que cette discussion n'est pas naturelle. Ils sont convaincus que les changements à amener sur le marché du travail français doivent être préparés « à la française » en s'inspirant des procédures et mécanismes existants. Ils préfèrent négocier des mesures concrètes que des concepts.

Allemagne

La description des débats, demandes et approches des partenaires sociaux allemands en matière de flexicurité a montré que le terme faisait l'objet de deux perceptions plutôt divergentes. Il est donc extrêmement difficile de parler de flexicurité et d'oser une réflexion sur ce thème de façon non politique ou idéologique. Pour les employeurs, le terme est positivement lié à la nécessité de rendre le marché du travail allemand plus flexible, plus transparent et plus fiable et de mettre en place des conditions permettant de créer plus d'emplois. Quant aux syndicats, leurs dix années d'expérience de réformes du marché du travail leur font dire que la flexicurité est appliquée à des mesures qui, en réalité, ont contribué à segmenter le marché du travail, à augmenter la précarité du travail et, de façon générale, à accroître l'insécurité. L'examen des différentes politiques a également montré qu'au-delà de cette controverse politique générale, il y a des aspects pour lesquels les partenaires sociaux travaillent main dans la main et mettent sur pied des approches conjointes, par exemple en matière d'apprentissage tout au long de la vie, de qualification et de formation ou de flexibilité interne. Cette approche pragmatique repose sur des intérêts communs entre employeurs et employés au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. Le point de vue des partenaires sociaux allemands diffère également en ce qui concerne leur perception des futurs défis majeurs : alors que pour les organisations patronales, le processus de réforme décrit ci-dessus et le concept de flexicurité tels qu'ils les interprètent constituent un bon point de départ et une bonne voie à suivre pour les années à venir, les syndicats demandent quant à eux un changement d'orientation politique majeur. Comme nous l'avons montré ci-dessus, ce changement devrait clairement être davantage orienté vers l'objectif normatif d'un travail de qualité. Pour refléter les effets de la réforme du marché du travail ainsi que l'impact social de la crise et des changements structurels en Allemagne, il est nécessaire de définir une nouvelle approche ou, comme le DGB l'a indiqué dans un document relatif à l'initiative Europe 2020, une « approche globale de la flexicurité » visant à créer une « sécurité du changement », approche qui ferait davantage la part belle à la sécurité sociale qu'à la flexibilité.

Luxembourg

Au Luxembourg, les syndicats ont tendance à penser que la flexicurité existe déjà dans certains domaines et doit être développée davantage en améliorant le dialogue social dans les entreprises, la sécurité

| | |
|-----------------|--|
| Pays-Bas | <p>professionnelle et la formation continue. Les employeurs maintiennent que les formes d'emploi flexibles constituent une source d'avantages importants à la fois pour les entreprises et les salariés et attendent des règles d'application moins strictes. Ils insistent sur le fait que différents types de contrats de travail, tels que les contrats à durée déterminée et temporaires, répondent non seulement au besoin de flexibilité dans le sens où les entreprises organisent le travail mais également aux besoins des travailleurs en ce qui concerne l'équilibre travail/vie privée, les loisirs et la formation. Ils avancent que ces formes de travail alternatives ont un effet globalement positif sur le marché du travail et que les réglementations actuelles en la matière devraient être moins restrictives. En outre, ils estiment que l'amélioration des PAMT et des mécanismes d'intermédiation est particulièrement importante pour un meilleur fonctionnement du marché du travail, ainsi que l'investissement dans la formation initiale et continue en vue d'une meilleure employabilité. Néanmoins, comme dans de nombreux autres domaines du dialogue social au Luxembourg, les partenaires sociaux parviennent généralement à trouver des compromis satisfaisant tous leurs besoins.</p> <p>La loi sur la flexibilité et la sécurité (1999) est le plus bel exemple de flexicurité aux Pays-Bas. L'implication des partenaires sociaux dans le processus d'élaboration de la politique qui a abouti à cette loi et leur rôle dans sa mise en œuvre ont été très importants. Il est souvent avancé que sans l'engagement actif et l'esprit de décision des partenaires sociaux, le gouvernement néerlandais n'aurait pas pu adopter la loi. Aujourd'hui, cependant, les partenaires sociaux sont moins confiants dans le fait de réaliser un contrôle des salaires continu ou de trouver le juste équilibre entre flexicurité et sécurité en vue de protéger les travailleurs sous contrat emploi régulier.</p> |
|-----------------|--|

PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE

| | |
|-----------------|---|
| Bulgarie | <p>Les employeurs bulgares pensent qu'il est nécessaire de poursuivre la libéralisation de la législation sur le travail car ils considèrent que certaines de ses dispositions entravent la compétitivité des entreprises. À l'opposé, la Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) souligne la nécessité de définir plus concrètement les concepts de flexibilité et de sécurité et d'aboutir à un consensus en matière de mesures permettant d'atteindre un juste équilibre entre ces différents concepts. Bien que la Confédération reconnaisse l'importance de la flexibilité sous toutes ses formes pour la compétitivité économique et le bien-être des travailleurs, elle s'oppose fermement à l'intention d'introduire des mesures de flexibilité aux dépens des droits des travailleurs et de leur sécurité d'emploi. La CITUB a également souligné les améliorations enregistrées au niveau du rôle des conventions collectives dans la mise en œuvre des réformes du marché du travail et des formes de travail flexibles. La mise en œuvre des accords-cadres européens sur le télétravail et le travail intérimaire, notamment, a été assurée par des conventions collectives, ce qui illustre pour la Confédération un aspect important de la mise en œuvre de la flexicurité : la sécurité doit être essentiellement garantie par la loi, tandis que la flexibilité sur le marché du travail doit être abordée principalement dans les conventions collectives.</p> |
| Croatie | <p>Il convient d'avoir à l'esprit, en ce qui concerne la flexicurité, que les processus de réforme sociale et du marché du travail menés en Croatie au cours des dix dernières années ne se sont pas tant appuyés sur les principes directeurs de la flexicurité mais qu'ils ont davantage été orientés vers l'adoption de l'acquis communautaire de l'Union européenne.</p> <p>Lorsque les parties intéressées et les acteurs sociaux croates ont abordé la question de la flexicurité dans le contexte du Comité consultatif paritaire (CCP) en 2009, ils sont arrivés, en vue d'une mise en œuvre efficace des principaux principes de flexicurité, aux conclusions suivantes sur un certain nombre d'aspects clés : le CCP invite le gouvernement croate à poursuivre le développement du dialogue social en s'appuyant sur les principes de reconnaissance et de respect mutuels. Le <i>Comité social et économique croate</i> doit préparer une stratégie visant à faire avancer le dialogue social, et ce avec le soutien de la Commission européenne.</p> <p>De façon générale, les partenaires sociaux croates ont une perception positive du concept de flexicurité, c'est-à-dire le genre de flexibilité qui garantit des dispositions contractuelles fiables tout en évoluant avec la situation actuelle sur le marché du travail. Toutefois, les deux partenaires sociaux ont des opinions très divergentes en ce qui concerne les aspects concrets et les principaux défis qui y sont liés : les employeurs estiment que les dispositions contractuelles autorisées par la loi sur le travail croate ne sont pas suffisamment flexibles. La rigidité du système de la sécurité du travail est censée avoir produit des effets négatifs comme, par exemple, une augmentation du nombre de dispositions contractuelles temporaires, la segmentation du marché du travail (un haut niveau de sécurité pour les travailleurs « intégrés » et un haut niveau de flexibilité pour les travailleurs « exclus ») et une complication de l'accès au marché du travail pour</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>République tchèque</p> | <p>les demandeurs d'emploi.</p> <p>Les syndicats désapprouvent l'argument des hauts niveaux de sécurité avancé par les employeurs et demandent, à la place, une flexibilité suffisante sur le marché. Ils estiment que la piètre utilisation qui est faite des outils disponibles ne provient pas de la législation en vigueur mais des employeurs eux-mêmes. Le fait d'exagérer l'étendue de la rigidité du système et de ne pas utiliser les outils nécessaires à la mise en œuvre de la flexibilité est la faute exclusive des employeurs. Les syndicats n'ont pas l'impression que les procédures d'emploi et de licenciement soient compliquées, et ils pensent que l'argument des employeurs repose sur une poignée de cas isolés.</p> <p>Les récents développements enregistrés sur le marché du travail tchèque suggèrent une conscientisation au niveau des entreprises en matière de flexicurité (questionnaire SPČR). De plus, le concept a été intégré dans la stratégie nationale pour l'emploi. La crise de 2008 a déclenché la prise de mesures de flexicurité au niveau des entreprises individuelles qui, dans de nombreux cas, ont sauvé des emplois grâce à l'introduction d'une rémunération et de dispositions de travail flexibles. Aujourd'hui, le débat sur la flexicurité reste polarisé. Les représentants syndicaux pensent qu'il y a trop de flexibilité et pas assez de protection, alors que les organisations patronales sont d'avis que la réglementation sur l'emploi est trop rigide et qu'une plus grande flexibilité est nécessaire pour dynamiser le marché du travail vers une plus grande création d'emplois.</p> <p>Une des faiblesses du système est la « différence » de perception du concept de « sécurité d'emploi » par les partenaires sociaux tchèques. Pour les employeurs, la sécurité est liée à une flexibilisation du marché du travail et à une « libéralisation » des processus naturels de recrutement et de licenciement, alors que pour les syndicats, la sécurité d'emploi est la combinaison entre garantie des droits des salariés, efficacité de l'insertion professionnelle et suffisance de l'accompagnement social.</p> <p>Les partenaires sociaux ont été impliqués dans le processus de réforme du régime des pensions et du système de sécurité sociale. Les débats actuels traitent des amendements du code du travail qui permettront de soutenir la flexibilité.</p> <p>Les partenaires sociaux (organisations syndicales comme patronales) ont souligné le fait que le dialogue social et un processus de consultation efficace exigeaient du temps. Et ceux-ci de remarquer que l'« urgence législative » actuelle réduit la latitude d'un échange d'opinions et de propositions de discussion.</p> |
| <p>Estonie</p> | <p>Les partenaires sociaux estoniens ont contribué aux réformes récemment menées sur le marché du travail en exprimant leur opinion sur et en proposant des amendements aux projets de loi. Leur contribution a été particulièrement marquée dans la création d'un régime d'assurance chômage et dans la récente fusion des deux services publics pour l'emploi. En 2008, les partenaires sociaux ont lancé des négociations bipartites visant à aborder des propositions gouvernementales inquiétantes. Les représentants syndicaux comme patronaux aimeraient être impliqués davantage et à un stade plus précoce dans l'élaboration de la législation sur le travail.</p> <p>Le concept de flexicurité n'a été intégré que récemment dans l'agenda des partenaires sociaux dans le cadre de la modernisation du marché du travail. En général, les partenaires sociaux estoniens préfèrent aborder des aspects spécifiques de la flexicurité plutôt que le concept dans son ensemble. La flexicurité est davantage perçue comme un concept européen que comme un concept d'intérêt national.</p> <p>Les syndicats estoniens pensent que la flexibilité ne doit pas être atteinte aux dépens de la sécurité des travailleurs. Ils préfèrent les contrats d'emploi à durée indéterminée aux dispositions plus flexibles et pensent que l'alignement des dispositions contractuelles aux besoins modernes du marché du travail doit être soutenu par des mesures en faveur de la sécurité des travailleurs. Les syndicats soutiennent fermement la formation et accueilleraient positivement une augmentation des dépenses pour la formation de la part des employeurs et du gouvernement.</p> <p>Les représentants patronaux estiment que le marché du travail estonien a besoin d'une flexibilité accrue et que la création d'un cadre plus favorable à la flexibilité des dispositions contractuelles améliorerait les perspectives d'emploi. Les représentants patronaux accueilleraient eux aussi favorablement un plus grand financement des activités de formation ainsi qu'une suppression des taxes sur les dépenses de formation. Ce qu'ils souhaiteraient avec ferveur, c'est qu'une correspondance soit garantie entre l'éducation professionnelle et les besoins des employeurs.</p> |
| <p>Hongrie</p> | <p>Les partenaires sociaux hongrois ont des opinions différentes en matière de réforme du marché du travail et, par conséquent, des aspects liés à la flexicurité. Les représentants syndicaux ont exprimé leur inquiétude quant au fait que souvent, les mesures prises en vue de la modernisation du marché du travail et de la mise en œuvre des réformes entraînent dans la foulée un affaiblissement de la protection des salariés. Et ceux-ci</p> |

de faire remarquer que la flexibilité sur le marché du travail hongrois est relativement élevée alors que la protection des travailleurs est très faible. À l'opposé, les employeurs sont convaincus que pour améliorer la situation du marché du travail, il faut diminuer le coût du travail : abaisser l'impôt, diminuer les cotisations sociales, supprimer les augmentations salariales qui ne correspondent pas à la productivité et réduire le généreux salaire minimum pour les travailleurs qualifiés. Ils pensent par ailleurs que la souplesse des dispositions contractuelles peut dynamiser le marché du travail et créer davantage d'opportunités d'emploi. Les représentants patronaux souhaiteraient par ailleurs une plus grande liberté dans la modélisation des relations professionnelles par le biais de conventions collectives conclues au niveau des entreprises ou de contrats individuels.

Les réglementations relatives à la flexicurité sont rarement établies dans le cadre de conventions collectives conclues au niveau des entreprises. Il semble cependant que malgré un désaccord marqué des syndicats face à une augmentation de la flexibilité du marché du travail, les employeurs et le gouvernement soient intéressés par une poursuite de ce processus de flexibilisation.

Lettonie

Il convient de souligner qu'en matière de flexicurité, les employeurs et les syndicats ont tendance à mettre en exergue des aspects différents du concept. Les employeurs consacrent la majeure partie de leur attention sur la flexibilité, alors que les syndicats sont davantage concernés par les niveaux de sécurité et de rémunération. Quant au débat public, il se concentre sur les différentes dimensions individuelles de la flexicurité sans établir de liens stratégiques entre elles.

L'approche nationale actuelle en matière de flexicurité place l'accent sur l'aspect du partenariat et le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux sont impliqués dans les débats officiels et le processus décisionnel relatif à la mise en œuvre de toutes les politiques nationales pour l'emploi, et ces débats comportent certains éléments de l'approche relative à la flexicurité. Quant au gouvernement, il s'est plutôt concentré sur la tâche de rendre les politiques d'emploi existantes plus efficaces que sur celle de développer de nouvelles idées et concepts liées à la flexicurité.

Lituanie

Les principales forces et faiblesses de la politique du marché du travail et des relations du travail lituaniennes sont les suivantes : d'une part, une consultation tripartite et un dialogue social qui fonctionnent au niveau gouvernemental et, d'autre part, des problèmes et des carences dans la mise en œuvre des mesures mises sur pied et adoptées dans le cadre des programmes nationaux de réforme. Les principaux défis identifiés par le gouvernement lituanien dans le domaine du marché du travail sont en particulier la forte hausse du chômage des jeunes et la nécessité d'augmenter l'employabilité des jeunes ainsi que l'extension de l'éducation à l'entrepreneuriat ; le maintien d'une offre d'emploi adéquate à la lumière du vieillissement de la population ; la ségrégation sociale et le travail non déclaré. D'autres éléments sont également perçus comme des défis majeurs : l'augmentation de la productivité ainsi que la mise en place d'une meilleure correspondance entre l'emploi et les compétences grâce à une amélioration des systèmes d'éducation et de formation, d'apprentissage tout au long de la vie et de santé/sécurité au travail.

Pologne

Selon les partenaires sociaux, la notion de « flexicurité » commence à faire son apparition en Pologne en conséquence, dans une large mesure, des programmes financés par l'Union européenne. Les partenaires sociaux perçoivent leur rôle comme un rôle de « contribution à la conscientisation en matière de flexicurité ». Ce rôle ne peut être rempli qu'en donnant des exemples de mises en œuvre réussies et en diffusant des bonnes pratiques ; ce sera un processus de longue haleine. En dehors de la promotion de la flexicurité, la conscientisation contribuerait aussi à accroître la confiance et la compréhension entre les partenaires sociaux. Par ailleurs, les syndicats se voient comme des partenaires de négociations et des indicateurs de changements indispensables.

Selon les syndicats, le manque de structures nationales en faveur du dialogue bilatéral rend la coopération entre partenaires sociaux difficile. Un des principaux objectifs sera de créer une structure *ad hoc* qui soutiendra les partenaires sociaux dans le dialogue social bilatéral au niveau national. En outre, les partenaires sociaux manquent de ressources en matière d'expertise économique et juridique. Les syndicats soulignent l'esprit de compétitivité politique des employeurs et se plaignent de leur manque de volonté de coopération.

Les partenaires sociaux s'accordent à dire qu'à ce jour, la flexicurité ne fait l'objet d'aucune approche structurée et coordonnée ; la question n'est pas abordée au sein de la Commission tripartite. Les représentants du PKPP Lewiatan pensent que la flexicurité sera abordée dans le cadre d'un ensemble de réformes complexe, dont des changements en matière de calcul du temps de travail. Et ceux-ci d'ajouter qu'il n'y a pas de projets conjoints au niveau national, les seuls projets communs réalisés au niveau régional étant des événements de conscientisation, à savoir des séminaires et des conférences. Les représentants du NSZZ

| | |
|-------------------------|--|
| <p>Slovénie</p> | <p>Solidarność soulignent quant à eux que seul un emploi régulier (contrat d'emploi à durée indéterminée) garantit un travail de qualité, des initiatives adéquates en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de formation professionnelle continuée, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une croissance durable de la productivité.</p> <p>Les documents officiels slovènes évoquent pour la première fois le concept de flexicurité en 2005 dans le cadre de la Stratégie de développement slovène. Par la suite, ce concept a été mentionné fréquemment dans les documents gouvernementaux et les débats menés entre partenaires sociaux.</p> <p>Le rôle des partenaires sociaux et du processus de dialogue social dans les politiques relatives à l'introduction de la flexicurité a été plus important au niveau national et dans la conception de politiques globales qu'au niveau de leur mise en œuvre. Les organisations patronales et syndicales sont activement impliquées dans les débats et dans l'élaboration du cadre légal des politiques de flexicurité et elles l'ont été encore plus lors des débats relatifs aux amendements à apporter à la loi sur les relations du travail (2007). Le principal document abordant explicitement le concept et les aspects de la flexicurité est l'Accord social de 2007-2009, dans lequel les partenaires sociaux soutiennent les principes sous-tendant le concept et les politiques de flexicurité.</p> <p>Du côté du gouvernement et des employeurs, l'accent a plutôt été placé sur la flexibilité que sur la sécurité sociale. Lors des débats publics sur le « Cadre des réformes économiques et sociales pour une augmentation du bien-être en Slovénie », les syndicats ont souligné le besoin de trouver un équilibre entre la volonté d'une flexibilisation accrue des relations du travail et les mesures de sécurité sociale.</p> |
| <p>Slovaquie</p> | <p>En Slovaquie, les partenaires sociaux ont été récemment impliqués dans un dialogue social aux niveaux national et sectoriel concernant l'élaboration de politiques individuelles et de mesures liées à la flexibilité de l'emploi et à la sécurité sociale des salariés. Des initiatives ont été prises par l'administration publique pour consulter les partenaires sociaux à propos de l'élaboration d'une politique de flexicurité.</p> <p>Selon les syndicats, il conviendrait de renforcer la sécurité en augmentant l'aide aux revenus en faveur des chômeurs et en améliorant la formation et le développement des compétences pour aider les chômeurs à trouver un emploi. Les employeurs, eux, soulignent le taux élevé de chômage à long terme et pensent que la souplesse des dispositions contractuelles, l'apprentissage tout au long de la vie et les mesures PAMT destinées à améliorer le taux d'activation sont les outils adéquats. La négociation collective contribue à la mise en œuvre des principes de flexicurité de façon différente en fonction des secteurs et des entreprises. Cependant, le dialogue social relatif à l'élaboration d'une politique systémique et raisonnablement équilibrée entre flexibilité et sécurité n'en est qu'à ses balbutiements.</p> |
| <p>Roumanie</p> | <p>L'impact de la crise économique et financière mondiale après septembre 2008 a été le principal défi auquel les partenaires sociaux et le dialogue social ont été confrontés dans le cadre des relations sociales et des relations de travail actuelles en Roumanie.</p> <p>Les partenaires sociaux roumains ont mis sur pied toute une série d'initiatives conjointes en réaction à la crise économique. Par exemple, en juin 2009, Les confédérations syndicales et les organisations patronales nationales ont invité le gouvernement à se joindre aux efforts fournis en vue de la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT, et ce afin de contrer les effets de la crise économique mondiale. La plupart des syndicats et des employeurs sont d'avis qu'un dialogue social ouvert recherchant les meilleures façons de maintenir et de créer de l'emploi permettrait à la Roumanie de contribuer à la réussite du pacte. Cependant, après l'entrée du gouvernement roumain dans la consultation tripartite sur les mesures anticrise prises au cours du premier semestre 2009, le dialogue social a empiré et la situation économique et financière du pays est devenue de plus en plus délicate.</p> |

PAYS D'EUROPE MÉRIDIONALE

| | |
|----------------------|---|
| <p>Chypre</p> | <p>D'après les réponses à notre enquête, ces dernières années, l'influence des partenaires sociaux s'est accrue sur les politiques spécifiquement liées à la sécurité et à la protection sociales. Dans la plupart des autres domaines, la situation est jugée stable, à savoir sans augmentation ou diminution sensible de l'influence des partenaires sociaux. Par contre, une baisse de l'influence des partenaires sociaux est rapportée dans le domaine « de la négociation collective et des conventions collectives au niveau des entreprises ».</p> |
| <p>Grèce</p> | <p>Pour l'instant, mettre en œuvre n'importe quel type de réforme sur le marché du travail grec semble être un défi. Le pays est confronté à une situation économique délicate, mais en même temps, des réformes rapides</p> |

et profondes sont inévitables. La Grèce doit faire face à des problèmes structurels tels que : taux de chômage élevé, taux de travail non déclaré important, faible taux de participation, particulièrement parmi les femmes, les jeunes et les travailleurs plus âgés, et besoin urgent de moderniser le système de sécurité sociale. Les quatre piliers de la flexicurité sont déficients. L'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité ne sont pas encore une réalité quotidienne. Les contrats prédominants sont les contrats à temps plein et à durée indéterminée, tandis que les contrats plus flexibles sont rares. Les services publics de l'emploi ont été réformés, mais ils doivent encore être modernisés pour offrir des services plus intégrés et personnalisés. Des questions s'élèvent aussi concernant l'efficacité des subventions et les raisons qui les sous-tendent. L'aide sociale doit être développée pour offrir un niveau adéquat d'assistance à l'ensemble des salariés, indépendamment du type de contrat. Selon les syndicats, il n'existe pas d'approche durable en matière de financement de la flexicurité et des mesures de soutien. Les syndicats focalisent leur attention sur la sécurité, tandis que les employeurs se concentrent sur la flexibilité et l'augmentation de la productivité. Il est important de souligner l'influence positive des projets financés par l'Union européenne, qui contribuent au développement de divers aspects des politiques du marché du travail.

Un document conjoint élaboré par le gouvernement grec et les partenaires sociaux (« Bible verte ») met en lumière les défis spécifiques suivants : extension de la protection de l'emploi à l'emploi informel ; définition du travail dépendant par une clarification des « zones grises » entre travail salarié et travail indépendant ; lutte contre le travail non déclaré ; et facilitation des transitions entre diverses formes d'emploi et de chômage.

Italie

L'approche italienne de la flexicurité est ciblée sur la modernisation du système de sécurité sociale et sur l'amélioration du système de formation professionnelle. Le Livre vert sur le régime de sécurité sociale publié en juillet 2008 invitait les partenaires sociaux à discuter d'une approche globale de la réforme du système de sécurité sociale et, dans le même temps, initiait une réduction des dépenses sociales. Aujourd'hui, le débat tourne autour de l'extension de la protection sociale à tous les types de contrats et autour de la réduction de l'écart existant entre la protection offerte aux travailleurs réguliers et la protection offerte aux travailleurs sous contrat non standard.

Pour les syndicats, les questions les plus importantes sont la sécurité du travail et la garantie de niveaux salariaux adéquats. Les priorités des employeurs sont par contre l'augmentation de la flexibilité et la hausse de la productivité. Les partenaires sociaux s'accordent à dire que l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle sont autant d'éléments essentiels dans l'amélioration de l'employabilité des travailleurs italiens. Ils conviennent par ailleurs de la nécessité d'améliorer l'efficacité des services publics de l'emploi, même s'ils ont des opinions différentes quant à la manière dont cela devrait être fait. Des représentants patronaux ont rapporté que les partenaires sociaux italiens ont récemment commencé à prendre des décisions conjointes. Ce qui n'est pas toujours chose aisée, puisqu'il y a toujours une certaine opposition et une certaine résistance politique qui les empêchent d'avoir la même opinion. En cas d'urgence, néanmoins, les partenaires sociaux parviennent à conclure des accords.

Malte

Le thème de la flexicurité est en train de faire son apparition sur le marché du travail maltais. Avant qu'elle soit reconnue en tant que concept, elle a dû vaincre la suspicion des syndicats, qui l'associaient à une diminution de la protection des travailleurs. À présent, il semble que les bases d'une discussion saine soient là, mais il y a encore quelques obstacles à franchir. Le principal défi est de garantir une meilleure participation de tous les groupes de la population potentiellement active, c'est-à-dire les jeunes, les femmes, les travailleurs plus âgés et les travailleurs immigrants. Ensuite, il s'agit de rendre le « travail formel » rémunérateur pour réduire l'emploi illégal. Enfin, il s'agit de s'assurer qu'un nombre plus important de personnes suivent une éducation tertiaire ou retournent à Malte après avoir décroché leur diplôme dans des universités étrangères.

Portugal

Au Portugal, les syndicats sont généralement sceptiques à propos du concept de flexicurité. Ils s'attellent tout particulièrement à combattre le travail précaire et voient la flexicurité comme une approche qui répond d'abord et avant tout aux besoins des employeurs. En particulier, les syndicats considèrent que la flexibilité contractuelle est déjà suffisamment importante dans le pays et qu'elle pourrait être revue à la baisse, notamment au travers d'une mise en œuvre plus efficace de la réglementation existante. Les syndicats pensent qu'une attention plus soutenue devrait être accordée à l'apprentissage tout au long de la vie et à la sécurité sociale à condition que les mesures d'activation n'influencent pas négativement les droits et protections des salariés.

Les employeurs ont tendance à être bien plus en faveur de la flexicurité et en perçoivent deux dimensions. Premièrement, l'augmentation de la flexibilité interne et externe de l'emploi en termes d'engagement et de licenciement, le temps de travail, l'organisation du travail, la flexibilité fonctionnelle et la mobilité

| | |
|----------------|---|
| Espagne | <p>géographique. Deuxièmement, ils mettent l'accent sur la sécurité de l'emploi plutôt que sur la sécurité du travail.</p> <p>Les points de vue des partenaires sociaux concernant les forces et faiblesses liées à la mise en œuvre des principes de flexicurité tels qu'exprimés dans les réponses à nos questionnaires ont été très différents selon qu'il s'agissait des syndicats ou des organisations patronales. Alors qu'il existait un consensus sur les politiques relatives à l'égalité des sexes, qui étaient perçues plutôt comme une force, ainsi que sur les politiques actives du marché du travail et les mesures visant une plus grande flexicurité interne, qui étaient perçues comme une faiblesse, les partenaires sociaux n'étaient pas d'accord sur l'évaluation des dispositions contractuelles, les systèmes de sécurité sociale, la flexicurité externe, l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité des travailleurs ainsi que sur la promotion de lieux de travail de qualité et productifs. Les dispositions contractuelles et l'augmentation de la flexicurité interne comme externe semblent constituer les principaux défis, et le gouvernement espagnol a d'ailleurs traité ce problème dans le paquet de réformes du marché du travail de 2010. La décision de mettre en œuvre le paquet de réformes de façon unilatérale a entraîné une forte opposition, en particulier des syndicats, opposition qui a abouti à la grève générale de fin septembre 2010.</p> <p>À la lumière de la crise et de la récession, le processus de décentralisation de la négociation collective vers les entreprises s'est arrêté et de façon générale, la négociation collective a ralenti en 2009 pour finir par s'interrompre. De nombreuses conventions collectives n'ont pas été renouvelées ou renégociées. Fin 2009, les partenaires sociaux ont finalement commencé à négocier un accord-cadre de négociation qui a mis un terme à cette impasse.</p> |
| Turquie | <p>Ces dernières années, les partenaires sociaux et les organisations gouvernementales se sont penchés davantage sur le concept de flexicurité, ce qui fait qu'aujourd'hui, les questions liées à la flexicurité – comme la création d'emplois, la sécurité du travail et l'inclusion sociale – font leur apparition dans les débats des partenaires sociaux.</p> <p>Bien que la situation, notamment en matière de respect des droits fondamentaux du travail et des syndicats, se soit améliorée ces dernières années dans le cadre du processus de convergence européen, il existe toujours un certain nombre de défis et d'obstacles au partenariat social et au dialogue social en Turquie. D'après les réponses apportées par la confédération syndicale TÜRK-İŞ dans le cadre de l'enquête, le principal défi des partenaires sociaux jouant un rôle plus important dans les relations industrielles et du travail ainsi que dans la mise en œuvre de la flexicurité en Turquie réside dans le manque de couverture des travailleurs par convention collective. Autre défi, selon les syndicats : le fait qu'en raison du taux significatif de travail non déclaré, presque la moitié de la main-d'œuvre turque n'est pas couverte par la sécurité sociale.</p> <p>À l'opposé, les employeurs turcs estiment que c'est la législation très rigide de protection de l'emploi et le manque de flexibilité sur le marché du travail qui constituent les principales causes de la segmentation du marché du travail.</p> <p>D'après l'organisation patronale TISK, « <i>La Turquie peut garantir une réelle protection de l'emploi non pas au travers d'une législation du travail rigide, mais en donnant à la main-d'œuvre les compétences nécessaires sur le marché du travail, en mettant l'accent sur les politiques actives du marché du travail et en améliorant la flexibilité des dispositions de travail</i> ».</p> |

LES PAYS ANGLO-SAXONS

| | |
|----------------|--|
| Irlande | <p>Les syndicats irlandais considèrent généralement que la sécurité sociale est le principal chaînon manquant dans une approche globale sur la flexicurité, puisque la flexibilité des marchés du travail et les PAMT sont bien (quoique récemment) ancrées dans le pays. Les employeurs, eux, voient le travail intérimaire comme une source capitale de flexibilité, tout particulièrement dans certains secteurs de l'économie, et ils considèrent les coûts d'un système social renforcé comme un problème dans l'environnement financier actuel.</p> <p>L'<i>Irish Business and Employers Confederation</i> (IBEC) se montre également prudente à l'égard de la flexicurité. L'IBEC fait preuve de circonspection à propos de la notion de travailleurs « intégrés » et « exclus » du marché du travail, suggérant que de nombreux employeurs ne considèrent pas le travail à temps partiel, par exemple, comme offrant une forme de contrat inférieur. L'IBEC se demande si un modèle de flexicurité coûteux à la danoise serait acceptable en Irlande au vu, par exemple, de la situation financière actuelle du pays et des problèmes qu'il engendrerait au niveau des impôts et des dépenses publiques.</p> |
|----------------|--|

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, le terme de flexicurité n'est pas très familier et il n'est pas utilisé dans les débats publics. Cela étant, il existe d'importantes divergences entre les partenaires sociaux concernant des questions telles que les politiques actives du marché du travail ou les dispositions contractuelles. Le Trades Union Congress (TUC) a clairement souligné le fait que la réglementation actuelle du marché du travail ne protégeait pas suffisamment les travailleurs. D'un autre côté, les employeurs rejettent fermement toute réglementation du marché du travail et maintiennent que le modèle britannique peut en réalité être considéré comme de la « flexicurité en action », faisant ainsi écho au modèle de « flexicurité au travers du marché » parfois utilisé dans la littérature sur le sujet. Néanmoins, syndicats et employeurs sont tous deux très intéressés par la formation relative au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie.

L'absence d'un dialogue tripartite est une autre caractéristique du modèle britannique : la plupart des initiatives de réforme sont dirigées par le gouvernement, avec seulement une faible consultation sociale. En ce qui concerne les défis majeurs, la formation relative au développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont d'une pertinence et d'une importance capitales pour les employeurs comme pour les syndicats. Sur ce thème en particulier, les partenaires sociaux ne manquent pas de se consulter et de mettre sur pied des initiatives conjointes. Contrairement au dialogue tripartite, la consultation et l'échange bipartites sont toujours bien de mise au Royaume-Uni.

Tableau comparatif des principaux indicateurs du marché du travail

| | Austria | Belgium | Bulgaria | Croatia | Cyprus | Czech Republic | Denmark | Estonia | Finland | France | Germany | Greece | Hungary | Ireland | Italy | Latvia | Lithuania | Luxembourg | Malta | Netherlands | Poland | Portugal | Romania | Slovakia | Slovenia | Spain | Sweden | Turkey | UK | EU27 |
|--|---------|---------|----------|---------|--------|----------------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|-------|--------|-----------|------------|-------|-------------|--------|----------|---------|----------|----------|-------|--------|--------|------|------|
| Employment rate – % population aged 15 - 64 | 71.6 | 61.6 | 62.6 | 56.6 | 69.9 | 65.4 | 75.7 | 63.5 | 68.7 | 64.2 | 70.9 | 61.2 | 55.4 | 61.8 | 57.5 | 60.9 | 60.1 | 65.2 | 54.9 | 77.0 | 59.3 | 66.3 | 58.6 | 60.2 | 67.5 | 59.8 | 72.2 | 44.3 | 69.9 | 64.6 |
| Employment rate older people – % population aged 55-64 | 41.1 | 35.3 | 46.1 | 38.4 | 56.0 | 46.8 | 57.5 | 60.4 | 55.5 | 38.9 | 56.2 | 42.2 | 32.8 | 51.0 | 35.7 | 53.2 | 51.6 | 38.2 | 28.1 | 55.1 | 32.3 | 49.7 | 42.6 | 39.5 | 35.6 | 44.1 | 70.0 | 28.2 | 57.5 | 46.0 |
| Self employed - % total population | 14.2 | 16.2 | 26.9 | 15.0 | 17.2 | 18.7 | 6.2 | 8.2 | 12.1 | 9.1 | 11.0 | 35.4 | 11.0 | 17.8 | 23.4 | 11.6 | 12.1 | 5.9 | 12.3 | 13.4 | 22.8 | 13.2 | 28.8 | 15.4 | 17.3 | 13.7 | 5.4 | n.a. | 13.7 | 15.5 |
| Employment in services - % total employment | 71.6 | 78.9 | 53.0 | 53.7 | 75.7 | 59.3 | 77.8 | 64.8 | 70.9 | 77.2 | 73.0 | 69.3 | 62.3 | 72.6 | 68.3 | 58.0 | 63.5 | 77.1 | 77.8 | 80.5 | 54.6 | 62.2 | 40.9 | 64.6 | 58.4 | 71.4 | 76.1 | 33.7 | 81.6 | 70.4 |
| Employment in industry - % total employment | 23.2 | 19.3 | 27.1 | 29.9 | 19.8 | 37.1 | 19.4 | 31.1 | 24.1 | 19.7 | 24.9 | 18.9 | 30.7 | 22.1 | 27.7 | 23.4 | 27.2 | 21.3 | 19.9 | 16.7 | 31.4 | 26.9 | 31.3 | 32.3 | 32.9 | 24.1 | 21.8 | 20.5 | 16.8 | 24.1 |
| Employment in agriculture - % total employment | 5.2 | 1.8 | 19.9 | 16.5 | 4.5 | 3.5 | 2.8 | 4.1 | 4.9 | 3.1 | 2.1 | 11.8 | 7.1 | 5.3 | 3.9 | 8.6 | 9.3 | 1.5 | 2.3 | 2.8 | 19.0 | 10.9 | 27.8 | 3.2 | 8.6 | 4.4 | 2.1 | 45.8 | 1.6 | 5.6 |
| Unemployment rate - % labour force 15+ | 4.8 | 7.9 | 6.8 | 9.1 | 5.3 | 6.7 | 6.0 | 13.8 | 8.2 | 9.5 | 7.5 | 9.5 | 10.0 | 11.9 | 7.8 | 17.1 | 13.7 | 5.2 | 6.9 | 3.4 | 7.1 | 9.6 | 6.9 | 12.0 | 5.9 | 18.0 | 8.3 | 12.5 | 7.6 | 8.9 |
| Youth unemployment rate - % labour force 15-24 | 10.0 | 21.9 | 16.2 | 25.0 | 14.0 | 16.6 | 11.2 | 27.5 | 21.5 | 23.3 | 10.4 | 25.8 | 26.5 | 24.4 | 25.3 | 33.6 | 29.2 | 16.9 | 14.3 | 6.6 | 17.3 | 20.0 | 20.8 | 27.3 | 13.6 | 37.8 | 25.0 | 22.7 | 19.1 | 19.6 |
| Long term unemployment rate - % labour force | 1.0 | 3.5 | 3.0 | 5.1 | 0.6 | 2.0 | 0.5 | 3.8 | 1.4 | 3.3 | 3.4 | 3.9 | 4.2 | 3.4 | 3.5 | 4.6 | 3.2 | 1.2 | 3.0 | 0.8 | 2.4 | 4.3 | 2.2 | 6.5 | 1.8 | 4.3 | 1.1 | 2.8 | 1.9 | 3.0 |

Source : Eurostat, rapport sur l'emploi en Europe 2010

Tableau comparatif des indicateurs de flexibilité

| | Austria | Belgium | Bulgaria | Croatia | Cyprus | Czech Republic | Denmark | Estonia | Finland | France | Germany | Greece | Hungary | Ireland | Italy | Latvia | Lithuania | Luxembourg | Malta | Netherlands | Poland | Portugal | Romania | Slovakia | Slovenia | Spain | Sweden | Turkey | UK | EU27 |
|---|---------|---------|----------|---------|--------|----------------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|-------|--------|-----------|------------|-------|-------------|--------|----------|---------|----------|----------|-------|--------|--------|------|------|
| Educational attainment, LLL and CVT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total population having completed at least upper secondary education (population aged 25-64, %), 2009 | 81.9 | 70.6 | 77.9 | 76.8 | 72.4 | 91.4 | 76.3 | 88.9 | 82.0 | 70.4 | 85.5 | 61.2 | 80.6 | 71.5 | 54.3 | 86.8 | 91.3 | 77.3 | 27.7 | 73.4 | 88.0 | 29.9 | 74.7 | 90.9 | 83.3 | 51.5 | 80.7 | 28.2 | 74.6 | 72.0 |
| Percentage of employees (all enterprises) participating in CVT courses, 2005 | 33 | 40 | 15.0 | n.a. | 30.0 | 59.0 | 35 | 24.0 | 39.0 | 46.0 | 30.0 | 14.0 | 16.0 | 49.0 | 29.0 | 15.0 | 15.0 | 49.0 | 32.0 | 34.0 | 21.0 | 28.0 | 17.0 | 38.0 | 50.0 | 33.0 | 46.0 | n.a. | 33.0 | 33 |
| Lifelong learning participation – percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2009 | 13.8 | 6.8 | 1.4 | 2.3 | 7.8 | 6.8 | 31.6 | 10.5 | 22.1 | 6.0 | 7.8 | 3.3 | 2.7 | 6.3 | 6.0 | 5.3 | 4.5 | 13.4 | 5.8 | 17.0 | 4.7 | 6.5 | 1.5 | 2.8 | 14.6 | 10.4 | 22.2 | 2.3 | 20.1 | 9.3 |
| Contractual arrangements and internal flexibility | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Part-time employment - % total employment, 2009 | 24.6 | 23.4 | 2.3 | 9.0 | 8.4 | 5.5 | 26.0 | 10.5 | 14.0 | 17.3 | 26.1 | 6.0 | 5.6 | 21.2 | 14.3 | 8.9 | 8.3 | 18.2 | 11.3 | 48.3 | 8.4 | 11.6 | 9.8 | 3.6 | 10.6 | 12.8 | 27.0 | 11.3 | 26.1 | 18.8 |
| Fixed-term contracts - % total employees, 2009 | 9.1 | 8.2 | 4.7 | 11.6 | 13.4 | 8.5 | 8.9 | 2.5 | 14.6 | 13.5 | 14.5 | 12.1 | 8.5 | 8.5 | 12.5 | 4.3 | 2.2 | 7.2 | 4.8 | 18.2 | 26.5 | 22.0 | 1.0 | 4.4 | 16.4 | 25.4 | 15.3 | 10.7 | 5.7 | 13.5 |
| Access to flexitime, % total employees aged 15-64, 2004 | 37.0 | 31.7 | 8.6 | n.a. | 10.4 | 21.0 | 37.0 | 16.6 | 50.2 | 28.2 | 52.3 | 15.1 | 17.3 | 20.2 | 32.9 | 19.3 | 16.9 | 37.5 | 18.2 | 37.0 | 19.9 | 19.9 | 10.8 | 19.4 | 28.6 | 15.3 | 61.2 | n.a. | 33.5 | 31.3 |
| External flexibility* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Strictness of employment protection – overall, 2008 | 2.41 | 2.61 | n.a. | n.a. | n.a. | 2.32 | 1.91 | 2.39 | 2.29 | 3.00 | 2.63 | 2.97 | 2.11 | 1.39 | 1.56 | n.a. | n.a. | 3.39 | n.a. | 2.23 | 2.41 | 3.05 | n.a. | 2.13 | 2.76 | 3.11 | 2.06 | 3.46 | 1.09 | 2.24 |
| Strictness of employment protection – regular employment, 2008 | 2.37 | 1.73 | n.a. | n.a. | n.a. | 3.05 | 1.63 | 2.46 | 2.17 | 2.47 | 3.00 | 2.33 | 1.92 | 1.60 | 1.77 | n.a. | n.a. | 2.75 | n.a. | 2.72 | 2.06 | 4.17 | n.a. | 2.5 | 3.15 | 2.46 | 2.86 | 2.56 | 1.12 | 2.11 |
| Strictness of employment protection – temporary employment, 2008 | 2.29 | 2.67 | n.a. | n.a. | n.a. | 1.71 | 1.79 | 2.17 | 2.17 | 3.75 | 1.96 | 3.54 | 2.08 | 0.71 | 2.54 | n.a. | n.a. | 3.92 | n.a. | 1.42 | 2.33 | 2.54 | n.a. | 1.17 | 2.5 | 3.83 | 0.71 | 4.88 | 0.29 | 2.08 |
| Strictness of employment protection – collective dismissals, 2008 | 3.25 | 4.13 | n.a. | n.a. | n.a. | 2.13 | 3.13 | 3.25 | 2.38 | 2.13 | 3.75 | 3.25 | 2.88 | 2.38 | 4.88 | n.a. | n.a. | 3.88 | n.a. | 3.00 | 3.63 | 1.88 | n.a. | 3.75 | 2.88 | 3.13 | 3.75 | 2.38 | 2.88 | 2.96 |

* data for OECD

Source : Eurostat ; Rapport sur l'emploi en Europe 2010 ; Eurofound (Enquête européenne sur les conditions de travail 2010) ; OCDE.

Tableau comparatif des indicateurs de flexibilité

| | Austria | Belgium | Bulgaria | Croatia | Cyprus | Czech Republic | Denmark | Estonia | Finland | France | Germany | Greece | Hungary | Ireland | Italy | Latvia | Lithuania | Luxembourg | Malta | Netherlands | Poland | Portugal | Romania | Slovakia | Slovenia | Spain | Sweden | Turkey | UK | EU27 |
|---|---------|---------|----------|---------|--------|----------------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|---------|---------|-------|--------|-----------|------------|-------|-------------|--------|----------|---------|----------|----------|-------|--------|--------|------|------|
| Active labour market policy, social security and equality | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Public expenditure on active labour market policies (categories 2-7) - % of GDP, 2008 | 0.52 | 1.08 | 0.26 | n.a. | 0.07 | 0.10 | 0.98 | 0.04 | 0.67 | 0.60 | 0.53 | 0.14 | 0.21 | 0.54 | 0.36 | 0.08 | 0.14 | 0.33 | 0.05 | 0.71 | 0.47 | 0.41 | 0.06 | 0.15 | 0.09 | 0.53 | 0.64 | n.a. | 0.05 | 0.46 |
| Public expenditure on passive labour market policies (categories 8-9) - % of GDP, 2008 | 1.16 | 2.04 | 0.16 | n.a. | 0.38 | 0.20 | 1.20 | 0.21 | 1.35 | 1.17 | 1.10 | 0.46 | 0.37 | 1.33 | 0.81 | 0.35 | 0.15 | 0.53 | 0.33 | 1.27 | 0.35 | 0.99 | 0.17 | 0.43 | 0.27 | 1.86 | 0.46 | n.a. | 0.20 | 0.96 |
| Social protection expenditure - % of GDP, 2008 | 28.2 | 28.3 | 15.5 | n.a. | 18.4 | 18.7 | 29.7 | 15.1 | 26.3 | 30.7 | 27.8 | 25.9 | 22.7 | 22.1 | 27.9 | 12.6 | 16.2 | 20.1 | 18.9 | 28.4 | 18.6 | 24.3 | 14.3 | 16.0 | 21.5 | 20.9 | 29.4 | n.a. | 23.7 | 26.3 |
| Persons at-risk-of-poverty after social transfers - % of total population, %, 2009 | 12.0 | 14.6 | 21.8 | 17.0 | 16.2 | 8.6 | 13.1 | 19.7 | 13.8 | 12.9 | 15.5 | 19.7 | 12.4 | 15.0 | 18.4 | 25.7 | 20.6 | 14.9 | 15.1 | 11.1 | 17.1 | 17.9 | 22.4 | 11.0 | 11.3 | 19.5 | 13.3 | 26 | 17.3 | 16.3 |
| Inequality in income distribution | 3.7 | 4.1 | 6.5 | 4.5 | 4.1 | 3.4 | 3.6 | 5.0 | 3.8 | 4.2 | 4.8 | 5.9 | 3.5 | 4.5 | 5.1 | 7.3 | 5.9 | 4.1 | 4.0 | 4.0 | 5.1 | 6.1 | 7.0 | 3.4 | 3.4 | 5.4 | 3.5 | 9.9 | 5.6 | 5.0 |
| Job satisfaction – percentage of workers that are either very satisfied or satisfied with working conditions in their main paid job (EWCS 2010) | 90.8 | 90.0 | 74.4 | 72.7 | 86.4 | 79.9 | 94.9 | 77.2 | 88.8 | 79.3 | 88.3 | 63.2 | 74.1 | 90.7 | 79.6 | 74.2 | 70.6 | 88.1 | 85.3 | 92.2 | 84.5 | 84.8 | 75.4 | 81.0 | 74.2 | 83.1 | 87.0 | 61.3 | 92.6 | 84.3 |

Source : Eurostat ; Rapport sur l'emploi en Europe 2010 ; Eurofound (Enquête européenne sur les conditions de travail 2010) ; OCDE.