

Bruxelles, le 27 juin 2007

Communication de la Commission sur la flexicurité

Qu'est-ce que la flexicurité?

La flexicurité est une formule globale de politique du marché du travail qui combine des arrangements contractuels suffisamment flexibles – permettant aux entreprises et aux salariés de s'adapter aux changements – et la sécurité pour les travailleurs qui peuvent conserver leur emploi ou en trouver un nouveau rapidement tout en étant assurés de disposer d'un revenu adéquat entre deux emplois. Cela est possible grâce à une formation tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail et de hauts niveaux de protection sociale.

Sur les marchés du travail d'aujourd'hui, les dispositifs traditionnels de sécurisation de l'emploi ne sont pas toujours utilisables et ne constituent pas toujours la solution idoine; les travailleurs changent plus souvent d'emploi, parfois parce qu'ils le veulent, parfois qu'ils y sont obligés. Dans ces conditions, de nouvelles formes de sécurité sont nécessaires, de manière à ce que les travailleurs réussissent à passer d'un emploi à un autre avec sécurité et à acquérir de nouvelles qualifications. De même, les différentes modalités contractuelles nationales devraient garantir aux entreprises la capacité de s'adapter aux nouvelles conditions du marché et les convaincre de la possibilité d'offrir des emplois permanents en dépit des difficultés qu'elles pourraient rencontrer si les conjonctures devaient changer et si une réduction des effectifs doit être envisagée.

Pourquoi avons-nous besoin de la flexicurité?

La flexicurité contribue au renforcement de la dynamique des marchés du travail et aide les travailleurs à passer plus souvent et avec succès d'un emploi à un autre. Dans l'ensemble, les pays dont les marchés du travail sont dynamiques affichent des taux d'emploi supérieurs et des taux de chômage inférieurs à ceux des pays où les transitions sont moins fréquentes. Ils sont aussi plus performants dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Pour faire face aux nombreux défis d'une économie globale en rapide évolution et d'une main-d'œuvre vieillissante, l'Europe doit trouver de nouveaux et meilleurs moyens de rendre ses marchés du travail plus flexibles, en offrant simultanément de nouvelles et meilleures formes de sécurité d'emploi. Le débat sur la manière d'étendre plus largement les approches flexicuritaires s'inscrit dans le cadre de la réaction de l'UE visant à relever ces défis communs. En outre, l'Europe connaît actuellement une reprise économique marquée par une croissance économique inégalée depuis 6 ans et par une création de 7 millions d'emplois au cours de la période 2005 – 2008 de la stratégie de Lisbonne: ce sont là des conditions propices à un redoublement des efforts en vue de la réalisation des objectifs de croissance et de création d'emplois de l'UE, et à un renforcement de la cohésion économique et sociale.

Qu'y-a-t-il de nouveau sur la flexicurité ?

La flexicurité met en exergue l'importance de développer une démarche intégrée et globale de modernisation des marchés du travail communautaires. Cette démarche intégrée doit se polariser sur les quatre composants principaux de la flexicurité: souplesse des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail et systèmes de sécurité sociale modernes, y compris aide appropriée au revenu des personnes en transition. Trop souvent, les mesures politiques sont conçues et mises en œuvre selon une approche axée sur des groupes cibles qui ne répond pas aux problèmes plus globaux du marché du travail. Ou elles visent à augmenter *soit* la flexibilité pour les entreprises, *soit* la sécurité pour les travailleurs, alors que l'un des facteurs clés de la flexicurité est la possibilité pour la flexibilité et la sécurité de se renforcer mutuellement, et de profiter toutes deux aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs. Dans un contexte économique en mutation rapide, la flexicurité met aussi davantage l'accent sur la sécurité de l'emploi en général plutôt que sur celle de l'emploi individuel : les personnes éprouvent un sentiment de sécurité quant à leurs perspectives de trouver un emploi et de se maintenir en activité, au lieu de se focaliser exclusivement sur la conservation du même emploi.

La flexicurité a-t-elle pour objet uniquement les changements d'emplois?

Non, la flexicurité peut être interne ou externe. La flexicurité interne intervient en cas de transformation, au sein d'une entreprise, des formes d'organisation du travail – composition des tâches ou répartition des horaires – à la suite de changements survenus dans la demande de biens ou services. Elle s'occupe aussi de la sortie du chômage dans un emploi et, bien entendu, du passage dans les meilleures conditions possibles à un emploi dans une autre entreprise lorsque, par exemple, l'entreprise d'origine est obligée de réduire les effectifs.

Tous les États membres adoptent-ils la même approche flexicuritaire?

Non. Il existe des principes communs de flexicurité qui, pour être efficaces, doivent être appliqués de manière équilibrée, mais il n'existe aucune approche ou formule flexicuritaire unique. Chaque État membre est invité à adopter et appliquer une approche en fonction de ses besoins particuliers. Certains grands principes sont communs parce que tous les États membres doivent faire face à des enjeux communs d'adaptation à la mondialisation et au vieillissement. L'approche flexicuritaire que chaque État membre choisira sera fonction des aspects particuliers de son marché du travail, notamment de ses composants institutionnels. La formule de flexicurité sera celle qui aura été jugée la meilleure pour répondre à ladite situation.

La flexicurité résoudra-t-elle le problème des marchés du travail à deux vitesses?

Dans certains États membres, une législation stricte protégeant l'emploi a encouragé le recours à des contrats temporaires offrant une faible protection et peu de chance de transformation en contrats à durée indéterminée.

Il en résulte une segmentation du marché du travail dans lequel certains travailleurs, les "travailleurs en place", bénéficient d'un haut degré de protection et de sécurité, et les autres, les "travailleurs en marge", connaissent une situation très précaire.

Les travailleurs les plus susceptibles d'occuper des emplois précaires sont les femmes, les jeunes, les migrants, les travailleurs âgés et les personnes handicapées.

La flexicurité essaie de résoudre ce problème en réduisant l'écart entre différents types de contrats.

Cela peut se faire en rendant les emplois précaires plus sûrs et, si possible, dans certains cas, en assouplissant les contrats permanents. Toutefois, tout cela ne peut se faire de manière isolée, d'autres politiques (par exemple, des politiques actives du marché du travail) doivent être introduites en parallèle.

Une réduction de l'écart entre différents contrats découragera les employeurs d'avoir recours à des contrats temporaires et précaires.

Le dialogue social importe-t-il pour la flexicurité?

Oui, il est absolument vital. L'expérience montre que les exemples réussis de flexicurité s'observent souvent dans des pays où le dialogue - et la confiance - entre les partenaires sociaux, et entre ceux-ci et les autorités publiques est très développé.

C'est pourquoi la Commission encourage les États membres à travailler avec les partenaires sociaux afin de développer des approches intégrées de la flexicurité. Il importe aussi de renforcer le dialogue au niveau européen; la Commission est ouverte à toute suggestion des partenaires sociaux sur la manière d'y parvenir.

À qui profitera la flexicurité?

L'approche flexicuritaire profitera sans aucun doute aux actuels "travailleurs en marge". Mais à la fin du compte, il sera bénéfique aussi pour les "travailleurs en place". La sécurité est une notion toute relative. Un travailleur employé sous contrat à durée indéterminée n'est assuré de son emploi que tant que l'industrie qui l'emploie reste compétitive. Il est toujours possible que son employeur fasse faillite et que le travailleur devienne excédentaire. Ces travailleurs sont desservis par une politique qui les endort dans un faux sentiment de sécurité au lieu de les encourager à se préparer au changement.

Pour les entreprises, notamment les PME, les avantages sont la capacité de recruter du personnel aux qualifications plus adaptées aux besoins, qui seront donc plus productifs, et la possibilité d'ajuster rapidement leur propre organisation, et de contribuer ainsi à l'innovation, à la compétitivité et à la saisie plus rapide des occasions qui se présentent. Ceci à son tour produira un impact positif sur la croissance et la création d'emplois ("cercle vertueux").

Pour l'UE et les États membres, la flexicurité est synonyme d'avancée réussie vers une économie de la connaissance caractérisée par une croissance constante et durable et une plus grande cohésion sociale nous donnant les moyens de préserver et d'améliorer nos modèles sociaux, nos pensions, nos soins de santé et la qualité des services d'intérêt général.

Quelles sont les implications financières de la flexicurité?

Dans certains États membres, les dépenses engagées au titre de la flexicurité en soi sont suffisamment élevées, mais leur efficacité doit être accrue, par exemple en améliorant la structure de l'apprentissage tout au long de la vie et les politiques actives du marché du travail.

Dans d'autres pays, le besoin est clairement ressenti de trouver des ressources supplémentaires. Ce financement supplémentaire ne doit pas nécessairement provenir d'une augmentation des dépenses publiques totales, mais aussi d'une répartition équitable des coûts entre les budgets des entreprises, des individus et des pouvoirs publics, et aussi d'un glissement des fonds publics vers des priorités politiques.

La flexicurité fonctionne-t-elle déjà avec succès dans certains pays?

Oui, les bienfaits de la flexicurité ne sont pas purement théoriques, il existe un certain nombre de pays qui ont déjà obtenu des résultats positifs en appliquant des politiques de flexicurité. L'annexe II de la communication cite quelques exemples de pays appliquant des politiques efficaces de flexicurité ou faisant face à leurs enjeux d'une manière exhaustive centrée sur la flexicurité.

Existe-t-il des mécanismes pour contrôler et mesurer la flexicurité?

La flexicurité est l'application intégrée de politiques, le tout étant contrôlable dans le cadre de la stratégie de Lisbonne; les programmes nationaux de réforme, dès l'année prochaine, décriront de quelle manière les États membres mettent en œuvre des politiques de flexicurité. La flexicurité est une approche politique complexe; elle se compose d'indicateurs agréés qui sont d'utiles éléments pour mesurer les avancées. Des travaux sont engagés pour développer davantage d'indicateurs quantitatifs, dont des indicateurs composites qui cherchent à mesurer plus complètement le dosage intégré des politiques. Les indicateurs utilisés mesureront non seulement le nombre d'emplois en création grâce à la flexicurité, mais aussi la qualité de ces emplois.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Le but de la présente communication est de favoriser un débat global entre les institutions de l'UE, les États membres, les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées, de manière à ce que le Conseil européen puisse adopter, avant la fin de 2007, une série de principes communs sur la flexicurité.

Le prochain rapport conjoint sur l'emploi 2007/2008 devrait axer son analyse sur la question de savoir dans quelle mesure les États membres élaborent des stratégies politiques globales qui couvrent les quatre composantes de la flexicurité. Dans son analyse des rapports de mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne de cette année, la Commission présentera des observations initiales sur la manière dont les États membres pourraient tirer profit de principes et d'approches communs de la flexicurité dans l'élaboration de leurs politiques spécifiques.

L'année prochaine, la nouvelle génération de programmes nationaux de réforme devraient préciser de quelle manière les États membres mettent en œuvre des politiques de flexicurité. Tout au long du prochain cycle des lignes directrices intégrées, les États membres seront invités à faire usage de leurs rapports de mise en œuvre pour rendre compte explicitement de leurs stratégies en matière de flexicurité. La Commission effectuera un suivi de ces stratégies dans les rapports de progrès annuels et rendra compte des progrès accomplis concernant les stratégies de flexicurité à la fin du cycle de Lisbonne. Dans son analyse, la Commission cherchera à déterminer si un État membre a ou non adopté une approche équilibrée de la flexicurité, couvrant tous ses composants et leur interaction.

Elle proposera un programme d'apprentissage mutuel renforcé plus ciblé pour s'assurer que les États membres profitent des expériences réussies dans le domaine des politiques de flexicurité.