



Foundation Findings

Flexicurité – Questions et défis



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne, créé en vue de contribuer à la définition de politiques en matière sociale et concernant les problématiques liées au travail. Vous trouverez de plus amples informations sur le site de la Fondation, à l'adresse www.eurofound.europa.eu

Printed in Denmark

Le papier utilisé pour la présente publication a été blanchi sans chlore et provient de forêts du Nord de l'Europe gérées dans une perspective durable.
Pour chaque arbre abattu, un nouvel arbre au moins est planté.



Contexte politique



La flexicurité est une approche politique qui tend à combiner la flexibilité des marchés du travail pour les employeurs et la sécurité de l'emploi pour les salariés. Ainsi, par exemple, le modèle danois de flexicurité, souvent cité, combine une législation de protection de l'emploi souple, la protection des revenus pour les personnes sans emploi et d'importants investissements pour les politiques actives du marché du travail.

La notion de flexicurité comprend une série de réflexions sur différents systèmes sociaux et leur capacité à répondre aux défis que notre société et notre économie doivent actuellement relever, au niveau européen et des États membres. La mondialisation est l'un des principaux facteurs contextuels expliquant ce besoin de rendre plus flexibles les marchés du travail sans compromettre la sécurité des travailleurs. Parmi les autres facteurs, citons le défi démographique que représentent une société en vieillissement rapide et la féminisation croissante de la main-d'œuvre.

Ces facteurs exercent une pression sur les systèmes sociaux et économiques, les forçant à s'adapter. Le changement démographique implique que l'Europe devra faire face aux pressions économiques croissantes avec une cohorte d'individus en âge de travailler dont le nombre sera stable ou en diminution. Il est donc nécessaire de stimuler les taux d'emploi et de promouvoir un climat propice pour combiner le travail et la vie de famille.

Concernant l'impact de la mondialisation sur le débat concernant la flexicurité, il est évident que le commerce international se caractérise par des marchés volatils et par des pressions concurrentielles accrues, ce qui impose aux entreprises de faire preuve d'une plus grande réactivité face aux fluctuations de la demande dans le cycle conjoncturel. Ces pressions ont des conséquences pour les entreprises d'abord, mais également pour les sociétés dans leur ensemble, puisqu'elles affectent la capacité de création de richesse, qui à son tour sous-tend nos traditions et nos niveaux de prestations sociales.

L'une des questions fondamentales auxquelles il faut répondre est de savoir quelles parties devraient assumer l'essentiel de la responsabilité dans la garantie de la sécurité et de la flexibilité: les employeurs? L'État? L'un et l'autre conjointement avec les partenaires sociaux? Si l'on veut que l'approche de la flexicurité soit couronnée de succès, tous les partenaires concernés et tous les niveaux doivent assumer une part de responsabilité.

Le modèle social européen se caractérise certes par une diversité de systèmes sociaux nationaux, mais il n'en reste pas moins possible d'identifier plusieurs valeurs communes définissant ce modèle: l'accès universel, la solidarité et l'égalité/la justice sociale. Ces principes communs ont contribué au développement d'un État-providence moderne dont l'objectif premier était d'atténuer les conséquences négatives de l'industrialisation.

Les moteurs de la flexicurité

Jusqu'à maintenant, la question de la flexibilité a été soulevée essentiellement par les employeurs, même si les travailleurs se montrent de plus en plus intéressés par certaines formes de flexibilité – par exemple en ce qui concerne les aménagements du temps de travail.

Les entreprises aimeraient profiter d'une flexibilité accrue afin d'être en mesure de réagir plus rapidement à la concurrence dans notre économie mondialisée. La flexibilité, en particulier en ce qui concerne le travail, est un élément nécessaire pour l'amélioration de cette capacité, bien qu'il soit également clair que l'Europe ne peut pas rester compétitive au niveau international dans le segment des emplois à bas salaires et faibles qualifications du marché du travail international. L'objectif ultime d'un marché du travail plus flexible devrait être d'améliorer la capacité européenne au sommet de la chaîne de valeur internationale.

Ce sont principalement les gouvernements et les employeurs qui déterminent la portée et la forme de la flexicurité appliquée aux marchés du travail, par l'établissement de politiques nationales et de politiques internes aux entreprises. On peut emprunter diverses voies pour devenir plus flexible au niveau de l'entreprise: la flexibilité quantitative/qualitative et la flexibilité interne/externe. Dans la pratique, les entreprises en combinent différentes formes. Tous les États membres ont adapté leur législation sur le travail pour répondre à cette question. Le terme de flexicurité a fait son apparition dans le contexte du débat sur les changements et les risques que ce phénomène fait peser sur la société.

Dans certains pays, au Danemark par exemple, les partenaires sociaux ont soutenu la flexicurité, s'apercevant qu'elle avait un impact positif sur l'emploi en général. Dans l'exemple danois, la flexicurité est jugée propre à combiner les besoins de flexibilité et de sécurité d'une façon acceptable par toutes les parties concernées par les conventions collectives de travail et la politique du marché du travail, puisqu'elles sont associées à son développement.

Le nombre croissant de femmes dans la population active devrait susciter une réflexion sur l'emploi du temps, travaillé et non travaillé. Cette évolution

pourrait, par exemple, rendre nécessaire une individualisation accrue des droits des travailleurs: les femmes ne devraient plus avoir à dépendre des droits en matière de sécurité sociale d'un «soutien de famille mâle». De manière plus générale, il est nécessaire d'évaluer quels droits sont individuels et quels droits existent au niveau du ménage.

Une réponse politique a été l'articulation d'une perspective sur le cours de la vie basée sur le fait que les personnes éprouvent des besoins différents, en termes économiques et de partage du temps, selon la phase de vie dans laquelle elles se trouvent, et que les systèmes peuvent être adaptés pour refléter la diversité croissante de tels besoins (Naegele, 2003).

Débat politique au niveau européen

La notion de flexicurité figure sur l'agenda politique depuis plus de dix ans et s'est particulièrement dynamisée ces dernières années. En 1996, le *Livre vert sur un partenariat pour une nouvelle organisation du travail* faisait déjà des références pertinentes: «la question clé pour les travailleurs, les entreprises, les partenaires sociaux et les décideurs politiques est... de trouver un juste équilibre entre la flexibilité et la sécurité. Cet équilibre présente plusieurs aspects. La réorganisation du travail occasionne souvent des incertitudes.»¹

Parmi tous les acteurs mentionnés ci-dessus, il est évident que les partenaires sociaux en particulier ont un rôle crucial à jouer dans la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation du travail, par exemple par des processus de convention collective de travail. Il est également un fait que nombre des défis présents dans nos sociétés nécessitent une réflexion coordonnée tant dans le domaine du marché du travail que de la protection sociale.

La «méthode ouverte de coordination» (MOC) est la forme institutionnelle qu'a prise cette coopération au niveau européen, et ses deux principaux forums sont le Comité de l'emploi et le Comité de la protection sociale, établis par la Commission et faisant participer tous les États membres. Les activités de la MOC consistent à s'accorder sur des lignes directrices, à fixer des objectifs, à réaliser des analyses comparatives, à établir des rapports annuels ainsi qu'à apprendre les uns des autres. Depuis 2005, les activités de la MOC ont été fusionnées en un processus rationalisé qui alimente les débats sur les grandes orientations des politiques économiques lors du Conseil de printemps. Comment «promouvoir la flexibilité accompagnée de la sécurité d'emploi tout en réduisant la segmentation du marché du travail»

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_fr.htm



est l'une des questions traitées en détail au sein des deux comités.

En 2006, la Commission a publié un Livre vert sur le droit du travail dans lequel elle invitait à réfléchir sur la façon de moderniser le droit du travail.² Le Livre était spécifiquement consacré à des questions concernant différents types de contrats et le défi de la flexicurité. Un groupe d'experts présidé par Ton Wilthagen a rédigé un rapport sur les modalités de la

flexicurité intitulé *Turning hurdles into stepping stones (Transformer les obstacles en tremplins)*.³

L'étape suivante a été une communication de la Commission intitulée *Vers des principes communs de flexicurité*, esquissant des pistes pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, combinant la flexibilité et la sécurité et indiquant certains principes communs devant être adoptés par les chefs d'État et de gouvernement.⁴

Conclusions clés

- La flexicurité peut améliorer substantiellement la compétitivité de l'économie européenne et élever les taux d'emploi.
- Les entreprises, les travailleurs et la société doivent être capables de s'accorder sur la flexicurité et d'y croire.
- La sécurité devrait se baser sur la sécurité d'emploi, pas sur la sécurité de l'emploi occupé, et comprendre un ensemble de droits et d'outils.

Concernant les droits:

- Les droits devraient être abordés dans un contexte plus large tout au long de la vie et pourraient nécessiter certaines réformes des marchés du travail et des systèmes d'emploi et de protection sociale nationaux.
- Les droits pourraient être reconsidérés afin de garantir une certaine coordination tout au long de la vie pour des travailleurs flexibles et pourraient se fonder sur certains principes, tels que l'égalité de traitement, une législation pour les marchés du travail (nationaux) transitoires, l'agrégation des périodes d'assurance et la transférabilité des droits.
- Il est important de réfléchir à l'ensemble des droits de protection sociale, à savoir non seulement les systèmes de sécurité sociale étatiques, mais également les régimes professionnels pour les pensions complémentaires et les soins de santé.

Concernant les outils:

- Les travailleurs les plus vulnérables nécessitent une attention particulière afin de ne pas tomber dans la pauvreté au travail.
- Pour que la flexibilité fonctionne, il est essentiel de donner aux travailleurs les moyens de faire face au changement: cela devrait comprendre un débat plus conséquent sur la façon dont on peut mettre en œuvre un système de formation continue tout au long de la carrière.
- Le renforcement des compétences implique un dosage d'approches et d'acteurs différents: les travailleurs apprennent de nouvelles choses au travail par le biais de formes innovantes d'organisation du travail («organisations apprenantes», polyvalence, rotation de fonction), en suivant des formations proposées par leur employeur, grâce à des initiatives de fonds sectoriels, à des fonds de développement régional et à des politiques actives du marché du travail.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf



Analyse des problèmes



Différentes formules nationales

Il n'existe pas d'approche uniforme de la flexicurité. En revanche, différentes formules nationales sont actuellement examinées. Une première approche consiste en la flexibilisation de l'ensemble de la main-d'œuvre. Cela comprend les 80 % de travailleurs ayant un travail traditionnel permanent ou des «contrats typiques». Il existe principalement deux voies pour mettre en œuvre cette flexibilisation: par l'intermédiaire de nouveaux modes d'organisation du travail ou par l'intermédiaire d'aménagements du temps de travail plus diversifiés ou flexibles. Dans le même temps, ces approches devraient être complétées par une certaine forme de sécurité d'emploi.

Le système danois est un exemple bien connu de ce genre d'approche. Il combine une législation de protection de l'emploi comparativement faible à un niveau élevé d'allocations de chômage versées par les pouvoirs publics et à des politiques très actives du marché du travail (PAMT). «Protéger les travailleurs,

pas les emplois» est le message simplifié de la philosophie sous-tendant ce modèle. Des réformes menées en Autriche se concentrent également sur cet élément, avec la création d'un fonds d'indemnités de licenciement qui est transférables et n'est pas lié à seulement un employeur.

La seconde approche consiste en la normalisation des droits des travailleurs «atypiques» (par exemple les contrats à durée déterminée, les contrats temporaires, les contrats à temps partiel) tout en préservant la flexibilité de ces formes de contrats.

Le système néerlandais tente d'intégrer cette idée en accordant davantage de droits en matière de protection sociale aux travailleurs non-standard (les travailleurs à temps partiel en particulier, mais également ceux ayant des contrats non permanents) et en améliorant leurs droits (sécurité sociale, pension, etc.) afin d'atteindre des niveaux comparables à ceux dont bénéficient leurs homologues permanents sur le marché du travail. D'autres pays présentent des modèles très similaires et réfléchissent à la manière d'accroître les droits de leurs «travailleurs atypiques».⁵

Les diverses approches nationales doivent tenir compte de bases de départ très différentes. En particulier, la proportion de travailleurs «atypiques» ou non standard varie significativement d'un État

⁵ Il y a un débat concernant les termes «atypique» ou «non-standard», particulièrement à la lumière de leur part relativement importante dans certains pays. Le terme «atypique» fait référence dans ce rapport à tous les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein dans un emploi permanent. Cela inclurait les travailleurs à temps partiel, les travailleurs sous contrat à durée déterminée, les saisonniers, les intérimaires, etc



Tableau 1: subdivisions de la flexibilité

	Flexibilité quantitative	Flexibilité qualitative
Flexibilité externe	<i>Statut professionnel</i> (types de contrat – durée déterminée, temporaire, travail intermittent, etc.) <i>Flexibilité numérique/contractuelle</i>	<i>Systèmes de production</i> (sous-traitance, appel au travail indépendant) <i>Flexibilité productive/géographique</i>
Flexibilité interne	<i>Heures de travail</i> (heures supplémentaires, travail à temps partiel, du week-end, horaires irréguliers/variables) <i>Flexibilité temporelle/financière</i>	<i>Organisation du travail</i> (rotation de fonction, polyvalence, responsabilisation des travailleurs pour la planification et la budgétisation, etc.) <i>Flexibilité fonctionnelle/organisationnelle</i>

Source: Goudswaard et de Nanteuil, 2000, p. 20.

membre à l'autre. Certains pays présentent des proportions très élevées de «travailleurs atypiques». Le Royaume-Uni et les Pays-Bas ont tous deux des niveaux considérables de travail à temps partiel, en particulier parmi les femmes actives. Les contrats à durée déterminée sont très fréquents en Espagne, puisqu'ils concernent plus de 30 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. Il convient toutefois de noter que de récentes réformes majeures du marché du travail en Espagne ont tenté de corriger certains des désavantages associés aux épisodes précédents de flexibilisation du marché du travail (p. ex. une segmentation excessive du marché du travail ou une diminution des niveaux de productivité par travailleur). Ces réformes se sont traduites par de nouvelles dispositions visant à garantir et à promouvoir les droits des travailleurs atypiques et à inciter les employeurs à transformer les contrats atypiques en contrats classiques.⁶

Le choix d'une forme particulière de flexicurité est d'abord lié au développement historique des marchés du travail, aux conventions collectives et au rôle qu'y joue le gouvernement, ainsi qu'à des considérations de base de politique publique dans les domaines de

l'emploi et de la protection sociale. Le développement de la politique dépend fortement des traditions nationales ainsi que de la capacité des pays à générer les ressources nécessaires au financement des solutions choisies.

Il est important de rappeler qu'un système en place dans un pays ne peut pas être simplement transféré vers un autre État membre, étant donné que les politiques sont ancrées dans un contexte national spécifique. Les réformes potentielles doivent tenir compte des différents niveaux d'application (travailleur, ménage, entreprise, secteur, pays) et de leurs interactions.

Une «réflexion ouverte» sur une politique intégrée s'avère toutefois utile. Elle pourrait conduire à une nouvelle approche, regroupant tout l'éventail des politiques sociales, y compris les politiques du marché du travail et les systèmes de protection sociale au sens large du terme.

Stratégies des entreprises en matière de flexibilité

Actuellement, de nombreuses entreprises de taille moyenne adoptent une combinaison de différentes stratégies de flexibilité. La subdivision de la flexibilité en quatre pôles présentée dans le tableau 1 peut être utile pour comprendre la pratique des entreprises.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tableau 2: pourcentage des contrats à durée déterminée par rapport à l'emploi total

	UE			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	total	hommes	femmes												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	na	na
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4

	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	na	4,1	6,6	na	11,4	6,8	4,8	11,6	na	na	18,1	14,7	7,2	na	na
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Remarque: les agrégats UE valent pour l'UE-25. Certains chiffres nationaux cités à la ligne 1995 se réfèrent à 1996-97, aucune donnée antérieure n'étant disponible.

Source: EFT citée dans *Emploi en Europe 2006*.

Souvent, différents types de flexibilité peuvent se chevaucher, affectant ainsi le type de sécurité qui pourrait être offert (Atkinson, 1984). Un exemple: il est possible qu'un employé à temps partiel ait également une comptabilisation annuelle des heures de travail ou qu'on lui demande de travailler dans différentes unités géographiques de la même entreprise et que son revenu soit variable (salaire variable). Il se peut que cette combinaison de flexibilité s'applique uniquement à un sous-groupe de travailleurs, souvent les plus précarisés (les jeunes, les femmes ou les immigrants), ce qui entraîne la segmentation de la main-d'œuvre d'une entreprise. D'un autre côté, la flexibilité peut également être introduite de façon plus générale pour tous les travailleurs, par exemple par le biais de la flexibilité interne en introduisant de nouvelles formes d'organisation du travail.

Il est important de souligner que la flexibilité, même si elle est largement inspirée par les employeurs, peut également résulter des revendications des employés. Cela peut s'expliquer par toute une série de raisons, comme le souhait de mieux combiner vie de famille et

travail ou d'interrompre sa carrière pour des congés de garde ou pour étudier. Des besoins différents dans les différentes phases de vie peuvent entraîner une multitude de trajectoires de carrière caractérisées par des fluctuations dans le volume d'heures de travail ou par des interruptions de carrière (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, à paraître).

L'enquête intitulée *Establishment survey on working time in European companies (Enquête sur le temps de travail dans les entreprises européennes)* a analysé les profils de flexibilité dans 21 000 entreprises et conclut que nous n'avons pas affaire à un concept linéaire unidimensionnel allant d'une flexibilité faible à une flexibilité élevée. La situation est en réalité bien plus complexe. Il apparaît essentiel dans ce contexte de faire la distinction entre les stratégies de flexibilité tournées vers les besoins des travailleurs et les stratégies tournées vers les exigences opérationnelles des établissements. Les résultats de ces recherches indiquent par ailleurs que l'accroissement de la flexibilité n'est pas nécessairement source de conflits: les profils de flexibilité élevée, bien qu'ils soient étiquetés «orientés travailleur» et «orientés entreprise», partagent un ensemble de pratiques flexibles servant à la fois les besoins des employés et ceux des entreprises (Chung et al, 2007).⁷

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0739en.pdf>



Flexibilité numérique ou contractuelle

La flexibilité numérique ou contractuelle consiste pour les entreprises à recourir à des contrats non permanents afin de disposer d'une main-d'œuvre plus flexible. Les formes les plus courantes de contrats non permanents sont les contrats à durée déterminée (y compris le travail saisonnier), le travail temporaire (y compris le travail intérimaire) et le travail intermittent.

Le tableau 2 à la page 8 illustre la diversité de la proportion des contrats à durée déterminée d'un État membre à l'autre. Il montre également que, dans la majorité des pays, ce type de contrat constitue une part croissante de l'emploi général. On constate des exceptions intéressantes, notamment l'Irlande, le Royaume-Uni et le Danemark, où les marchés du travail sont plus flexibles, ce qui pourrait réduire la nécessité de recourir à des contrats à durée déterminée.⁸

Des recherches réalisées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail montrent que les travailleurs engagés sous un contrat à durée déterminée bénéficient de conditions de travail moins bonnes que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée, en particulier un accès moindre à la formation et à l'autonomie dans le travail (Goudswaard et de Nanteuil, 2000).

Flexibilité temporelle ou financière

Grâce à la flexibilité temporelle ou financière, les entreprises peuvent obtenir des niveaux de flexibilité plus importants par le biais d'accords plus flexibles sur le temps de travail ou la rémunération, à savoir notamment sur les heures supplémentaires, le travail à temps partiel, le travail du week-end ou encore les horaires irréguliers ou variables.

Il est possible de regrouper les différents types d'aménagements du temps de travail selon qu'ils sont menés davantage par les employeurs ou par les employés. Certains aménagements relèvent de ces deux catégories et l'effet des cycles économiques peut inverser cette catégorisation. Ce qui peut favoriser

une partie en période de haute conjoncture peut être moins avantageux en période de basse conjoncture. De la même manière, ce qui apparaît être un droit peut s'avérer être un risque.

Le travail à temps partiel, les horaires flexibles, la retraite progressive et la retraite anticipée peuvent convenir tant aux entreprises qu'aux employés. Les heures de travail inhabituelles (postes de nuit, postes du samedi ou du dimanche ou travail posté en général), les heures supplémentaires et l'emploi temporaire (en ce compris les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire et le travail indépendant) sont généralement davantage des demandes émanant de l'employeur, alors que le congé parental et les autres régimes de congé (de garde, éducation, sabbatique) ainsi que la comptabilisation des heures de travail sont des demandes émanant généralement de l'employé. Les comptabilisations annuelles des heures de travail peuvent apparaître à la demande de l'employeur ou de l'employé, mais sont généralement associées à des variations dans la charge de travail et aux fluctuations du cycle économique (Chung et al, 2007).

Comme c'est le cas pour l'emploi à durée déterminée, la proportion du travail à temps partiel varie considérablement d'un pays à l'autre. Des recherches ont montré que la qualité de travail des travailleurs à temps partiel est souvent moindre que celle des travailleurs à temps plein comparables, notamment en termes d'accès à la formation, de développement de carrière et d'opportunités de promotion (Anxo et al, 2007). Toutefois, ce problème fait l'objet de réflexions attentives dans le débat européen entre les partenaires sociaux et dans la législation européenne. Le dernier point devant être examiné est la question de savoir comment assouplir la transition de l'emploi à temps plein vers l'emploi à temps partiel et inversement.

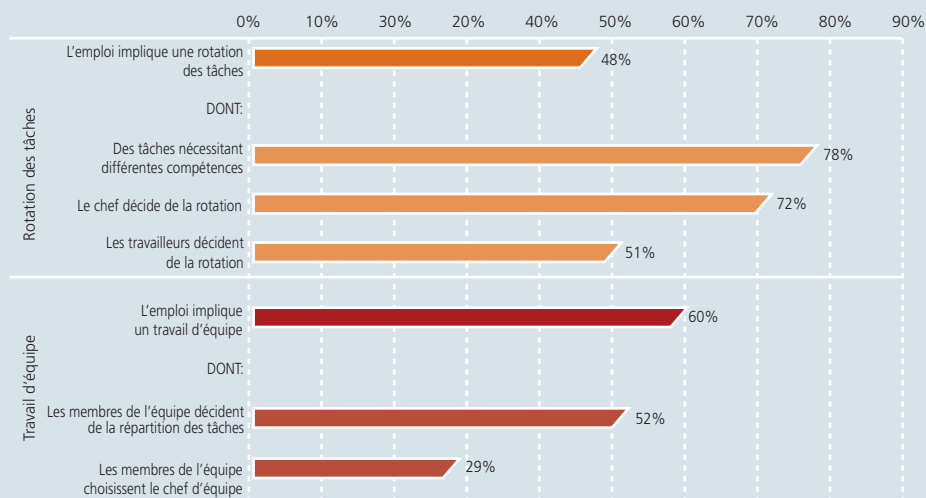
Flexibilité fonctionnelle

La flexibilité fonctionnelle englobe des formes d'organisation du travail telles que la rotation des tâches, la polyvalence et l'association des travailleurs dans la planification ou la budgétisation (autonomie d'équipe). La figure 1 montre l'incidence de la rotation des tâches et du travail d'équipe dans l'UE-27.

L'objectif premier de ces formes d'organisation du travail est de flexibiliser le travail au sein de l'entreprise, en permettant ainsi aux travailleurs de

⁸ La faible proportion de contrats non permanents dans ces pays pourrait s'expliquer par une législation de protection de l'emploi moins stricte permettant d'engager et de licencier plus facilement le personnel permanent. L'OCDE, l'OIT et la Commission européenne ont étudié en profondeur l'impact d'une législation de ce type, concluant que le fait qu'elle soit moins stricte ne garantit pas automatiquement une flexibilité accrue.

Figure 1: rotation des tâches et travail d'équipe dans l'UE-27, employés uniquement (2005)



Source: quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2007.

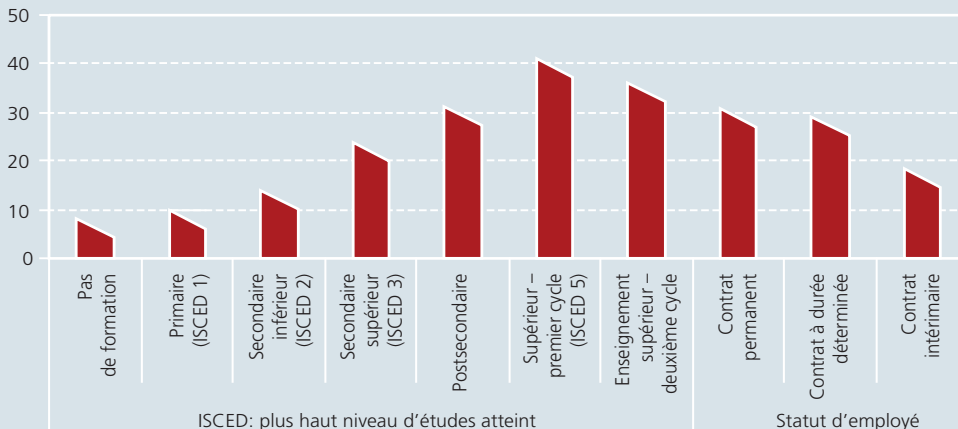
changer de poste en fonction des nécessités (rotation de fonction). Toutefois, cette méthode peut également améliorer le développement des compétences, étant donné que les travailleurs peuvent mettre à jour leurs compétences d'une façon bénéfique tant pour eux individuellement que pour l'entreprise. Cela améliorerait la sécurité de l'emploi qu'ils occupent, mais également leur sécurité d'emploi en général. Les travailleurs auraient la possibilité de réaliser davantage de tâches dans leur emploi et au sein de l'entreprise (améliorant la sécurité de l'emploi qu'ils occupent), mais ils accroîtraient également leur employabilité pour ce qui est de trouver ensuite un autre travail (au sein de l'entreprise ou ailleurs).

Une analyse secondaire des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail révèle que la flexibilité fonctionnelle a un impact significatif sur l'apprentissage, la résolution des problèmes et l'innovation au niveau de l'organisation. Quatre types d'organisation du travail ont été identifiés: «apprenante», «allégée», «tayloriste» et «tradi-

tionnelle». Parmi ces quatre types, deux tendent à accroître la flexibilité interne des travailleurs au sein de l'entreprise: les «organisations apprenantes» et les «organisations allégées ou à haute performance». Dans les entreprises adoptant de telles formes d'organisation du travail, les employés sont associés à la résolution des problèmes et à la prise de décision. Ils disposent de plus d'opportunités de développement personnel dans leur travail. On constate également un lien étroit entre la manière dont les personnes travaillent et apprennent dans une entreprise et la capacité de l'entreprise à innover, bien qu'en termes d'innovation, les organisations apprenantes aient tendance à prendre le dessus sur les organisations allégées. La sécurité d'emploi est améliorée: afin de préparer les travailleurs et de les équiper pour faire face aux changements nécessaires et aux transitions éventuelles qu'ils connaîtront pendant leur carrière, il est important de mettre l'accent sur la mise à jour des compétences, par l'intermédiaire de l'organisation du travail.



Figure 2: formation payée suivie durant les douze derniers mois, par niveau d'études (%)



Source: quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2007.

La formation est un autre moyen de mettre les compétences à jour. La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail montre qu'il n'y a aucune amélioration des niveaux de formation dans les entreprises européennes: moins d'un travailleur sur trois de l'Union déclare avoir bénéficié d'une formation payée au cours des douze derniers mois. Il existe par ailleurs des différences significatives dans le niveau d'accès aux formations entre les différents pays, ainsi qu'entre les travailleurs faiblement/hautement qualifiés et entre les travailleurs engagés sous des types de contrats différents. La formation initiale semble influencer

fortement sur les possibilités de formation complémentaire sur le marché du travail (voir figure 2), ce qui soulève le risque de voir s'accroître la polarisation entre les personnes pouvant accéder aux formations et celles ne bénéficiant pas de cet accès.

On pourrait franchir un pas supplémentaire en proposant le «développement des compétences» dans le cadre d'un «droit à l'apprentissage» plus global, adapté aux aptitudes de chacun. L'idée est d'apporter aux gens les compétences nécessaires pour gérer les changements qu'ils connaîtront tout au long de leur vie, dans le domaine professionnel ou au-delà.



Rôle des institutions sociales



La sécurité peut prendre des formes très variées: la sécurité de l'emploi occupé, la sécurité d'emploi, la sécurité des revenus et la sécurité de conciliation. Ces formes de sécurité pour les différentes formes de flexibilité peuvent être sauvegardées par une série de mesures qui pourraient être entreprises ou institutionnalisées par différents acteurs.

Les entreprises jouent un rôle très important dans le développement de l'employabilité de leurs employés. Des recherches récentes de la Fondation confirment les arguments commerciaux en faveur de la gestion de ce problème par les entreprises.⁹ Lorsqu'elles déterminent les aménagements du travail, tant au niveau de la forme que du contenu, les entreprises peuvent créer certaines possibilités pour la sécurité, particulièrement au moyen de l'accroissement de la flexibilité fonctionnelle par l'enrichissement des tâches, la formation, l'organisation du travail et peut-être la différenciation des évolutions salariales. Elles peuvent également déterminer le choix du type de contrat d'emploi et d'aménagements du temps de travail. Toutefois, ce que les entreprises sont en mesure d'offrir dépend également du niveau national et sectoriel. Tant la législation que les institutions

sociales sont des éléments majeurs influant sur le niveau de sécurité offert aux travailleurs.

Les institutions sociales sont ancrées dans des traditions nationales. De nombreux débats se font jour quant à la réforme de ces institutions dans le contexte des stratégies européennes pour l'emploi et la protection sociale. Il est évident que toutes les institutions nationales ne pourraient ou ne devraient pas tendre à l'harmonisation. Toutefois, étant donné que de nombreux pays doivent faire face aux mêmes défis, la méthode ouverte de coordination permet la coordination des politiques, en fixant des objectifs communs, en mesurant les progrès (avec des indicateurs faisant l'objet d'un consensus) et en tirant des enseignements des bonnes pratiques. Des parcours communs pourraient guider le processus de la flexicurité dans les différents pays européens, tout en respectant la compétence de chaque État membre dans ce domaine.

Institutions du marché du travail

Les institutions du marché du travail jouent un rôle prépondérant. L'objectif de la législation de protection de l'emploi est de protéger les travailleurs. Elle fait office de barrière contre la culture facile du «engager et virer» qui est une manière d'introduire la flexibilité pour tous les travailleurs. L'une des conséquences d'une telle législation est le développement potentiel

⁹ Voir des exemples de bonnes pratiques à l'adresse suivante: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>



d'un marché du travail dual, caractérisé par l'existence d'un noyau de travailleurs permanents bénéficiant d'une très forte protection contre le licenciement: cela prédispose les employeurs à recourir davantage aux contrats non permanents afin de faciliter leur stratégie de flexibilité numérique. L'effet d'une telle organisation du marché du travail est de concentrer la flexibilité dans une section de la main-d'œuvre (flexibilité à la marge) et d'accentuer les différences entre le statut d'emploi permanent et non permanent, généralement aux dépens de ce dernier groupe («effet internes/externes»).

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) peuvent jouer un rôle considérable dans l'atteinte du niveau nécessaire de sécurité. Elles aident à s'assurer que les personnes perdant leur emploi ou choisissant d'emprunter la «voie flexible» sont soutenues pour trouver un autre emploi lorsque c'est nécessaire. Deux des principales fonctions d'une politique active du marché du travail consistent à fournir un complément de formation durant les «périodes intermédiaires» et d'aider à faire correspondre l'offre et la demande de force de travail. Toutefois, ces rôles sont évidemment facilités par la présence de certaines conditions. Tout d'abord, le marché du travail et les performances économiques d'un pays devraient être tels qu'ils mettent à disposition un volume raisonnable de travail et d'emplois pour permettre aux agences pour l'emploi de remplir leur fonction d'appariement. Parallèlement, les services publics de l'emploi et les agences auxiliaires devraient bénéficier d'investissements substantiels. La création d'un cadre institutionnel de ce type implique des dépenses significatives, en temps et en argent.

Un élément essentiel d'une politique active du marché du travail, dont l'importance reste insensible aux variations de la situation économique nationale, est d'accorder une attention particulière à la mise à jour continue des compétences et aptitudes. L'apprentissage tout au long de la vie est en effet l'un des fondements de la stratégie européenne pour l'emploi. Cependant que des efforts spécifiques pourraient s'avérer nécessaires pour assouplir les transitions entre le chômage et l'emploi et/ou entre

les différents contrats d'emploi¹⁰, une mise à jour continue des compétences pourrait «flexibiliser» le travailleur quant à ses propres compétences. La flexibilité fonctionnelle, abordée plus haut, est un moyen de mettre les compétences à jour pendant les périodes d'emploi. Les PAMT, elles, pourraient aider à dispenser une formation et à poursuivre l'instruction durant les périodes de chômage ou de congé.

Systèmes de protection sociale

Il conviendrait d'examiner minutieusement l'impact d'une flexibilité accrue sur le marché du travail (que ce soit pour tous les travailleurs ou pour un groupe de travailleurs plus précarisés). Elle peut également être considérée comme une nouvelle forme de risque social. Les avantages de la flexibilité dans la création de plus d'emploi(s) pourraient être complétés par des systèmes de protection sociale pour gérer les risques des travailleurs individuels, un concept proche de l'idée de base de la flexicurité. Les systèmes de protection sociale ont un rôle central en matière de diminution des risques, ce qui explique pourquoi ils jouent un rôle aussi important dans le modèle social de l'Union européenne. Ils remplissent dès lors une fonction complémentaire évidente dans la gestion du risque de chômage d'un marché du travail plus flexible.

Les systèmes de protection sociale poursuivent deux objectifs principaux – la démarchandisation, d'une part, et l'employabilité, d'autre part (voir tableau 3). La démarchandisation décrit dans quelle mesure les personnes et les ménages peuvent garder un niveau de vie socialement acceptable sans participer au marché du travail (Esping-Andersen, 1990). On pourrait également ajouter un troisième objectif qui est d'atteindre la justice sociale ou la redistribution. Toutefois, par souci de simplicité, nous insisterons ici sur les deux premiers objectifs avec leurs conséquences sur le court et le long terme.

Les États-providence (ou les systèmes de protection sociale) ont toujours joué un rôle primordial en qualité d'instruments de démarchandisation (Vielle et Walthery, 2003). En pratique, le modèle social européen se fonde sur l'idée que les États compensent la perte ou la diminution des revenus dans l'hypothèse de la concrétisation de différents risques (chômage, maladie, âge avancé, maternité, invalidité, décès) ou de la survenance de charges exceptionnelles, p. ex. des dépenses pour les soins de santé ou la famille. La plupart des États disposent

¹⁰ Cela devrait couvrir une vaste gamme de situations possibles et inclure également le mouvement entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié, entre le temps partiel et le temps plein, entre les contrats temporaires et permanents, et cela devrait fonctionner dans les deux sens. Cela pourrait s'avérer important au regard d'une perspective sur une vie entière: voir Muffels et al, à paraître.

Tableau 3: objectifs à court et à long terme des systèmes de protection sociale

	Court terme	Long terme
Démarchandisation	Revenus temporaires pour protéger les personnes des situations précaires (p. ex. allocations de chômage)	Continuation des revenus en cas d'événements structurels ou de long terme (p. ex. allocations d'invalidité, pensions non liées aux précédentes activités sur le marché du travail)
Employabilité	Réemploi, contrats de «statut secondaire» comme les contrats à durée déterminée, programmes d'intégration dans les entreprises	Développement de projets personnels qui ne sont pas nécessairement immédiatement rentables à court terme sur le marché du travail, développement des compétences

Source: Vielle et Walthery, 2004, p. 85

également de mécanismes pour aider les personnes qui sont dans l'incapacité (temporaire ou permanente) de gagner leur vie.

Le deuxième aspect essentiel des systèmes de protection sociale est en rapport avec l'employabilité, où l'emploi est considéré comme le principal moyen d'obtenir un revenu ainsi que comme un fondement du bien-être individuel. Cet aspect joue également un rôle important dans la stratégie économique de l'Union européenne, où un taux d'emploi élevé est considéré comme l'un des objectifs principaux.

Concernant la flexicurité, le rôle des systèmes de protection sociale est dès lors toujours un instrument important pour gérer les risques sociaux à court et à long terme. Ces systèmes donnent aux bénéficiaires les moyens de surmonter les périodes sans emploi. Ces allocations ne devraient pas constituer des pièges pour les individus, en prenant par exemple la forme

d'allocations de chômage trop généreuses ou illimitées dans le temps, qui peuvent parfois inciter les personnes à rester inactives. Il faut dès lors mettre l'accent sur la «rentabilisation du travail» sans perdre de vue qu'il est nécessaire de donner aux gens les moyens de surmonter les périodes durant lesquelles ils ne peuvent pas travailler, pour une raison ou une autre.

Les différents systèmes de protection sociale mettent l'accent sur les divers avantages et modes de financement des systèmes de protection sociale. De nombreuses typologies de l'État-providence ont été avancées. Celle guidant le plus souvent les débats a été développée à l'origine par Esping-Andersen (1990), qui identifie trois types d'État-providence (l'État-providence corporatiste/conservateur, l'État-providence libéral et l'État-providence social-démocrate), complétée par un quatrième modèle, l'État-providence méditerranéen (Ferrera, 1996). Toutefois, tous les systèmes se sont adaptés aux changements de politiques et sont davantage devenus des modèles hybrides. Il est par ailleurs difficile de classer les nouveaux États membres en suivant cette typologie. Cependant, en se basant sur cette typologie, on peut identifier certaines contraintes pour chacun des systèmes.¹¹ Ces contraintes devraient être prises en compte dans le débat sur la flexicurité pour chacun des systèmes de protection sociale.

¹¹ Les différentes contraintes pour chacun des systèmes sont les suivantes: pour les systèmes corporatistes – financer les pensions sans accroître disproportionnellement le coût du travail; pour les systèmes libéraux – un système dual engendré par la difficulté de retrouver le plein emploi et le phénomène des jeunes chômeurs et des parents célibataires; pour les systèmes sociaux-démocrates – comment accroître la disponibilité au travail, plus particulièrement pour les personnes non qualifiées, sans remettre en question le principe égalitaire de la démocratie sociale; pour les systèmes méditerranéens – comment accroître la flexibilité tout en garantissant une certaine sécurité économique aux employés.



Infrastructure sociale

Outre le marché du travail et les politiques de protection sociale, d'autres institutions jouent au niveau national un rôle primordial dans la manière dont la flexicurité, la flexibilité, l'employabilité et la participation à l'emploi peuvent fonctionner ensemble. Les choix d'emploi peuvent également être déterminés par la disponibilité d'une infrastructure sociale. Un exemple en est la manière dont la maternité et l'assistance à l'enfance sont institutionnalisées dans une société. Cela vaut également pour la garde des personnes âgées.

La participation de parents actifs, et en particulier de mères actives, au marché du travail peut dépendre de la disponibilité de services de crèche et de garderie après l'école, dont l'offre varie fortement d'un pays à l'autre. Les heures d'ouverture, la qualité et le coût de ces services, qu'ils soient publics, privés ou financés par le public, ont une influence significative sur les choix des parents actifs.

Les parents peuvent choisir de rester plus longtemps à la maison lorsque leurs enfants sont jeunes (congé parental). Le choix est ici souvent influencé par la disponibilité, la durée et la générosité des allocations (Anxo et al, 2006a). En cas de congés de plus longue durée, il est important de faciliter le retour au travail (que ce soit à temps plein ou à temps partiel).

Dans certains pays, recourir au temps partiel, en particulier pour les femmes, est une option courante pour concilier le travail et la vie privée. Aux Pays-Bas, par exemple, une assez grande majorité des femmes actives travaillent à temps partiel, et pratiquement la moitié de la main-d'œuvre (hommes et femmes) travaille également à temps partiel.

À partir de là, les pays et les citoyens répondent différemment à la conciliation travail/famille: du retrait du marché du travail aux congés prolongés (congé parental) à une combinaison de travail et d'éducation des enfants (où la disponibilité, le coût et la qualité des structures d'accueil deviennent des facteurs critiques).

Flexicurité au niveau du ménage

Une autre source de complexité est que – même si la flexicurité est d'abord une question concernant la relation unissant les employeurs et la main-d'œuvre – la flexibilité, et en particulier la sécurité, sont des éléments qui ont des répercussions évidentes au niveau du ménage.

Le niveau essentiel pour mesurer le revenu est souvent le ménage plutôt que la personne. Cela peut également être le cas en termes de temps alloué, travaillé et non travaillé, par les adultes ayant des personnes à leur charge. La composition du ménage est dès lors un élément majeur à garder à l'esprit lorsque l'on réfléchit aux conséquences de formes flexibles de travail puisqu'elle influence, elle aussi, les possibilités de relations au marché du travail tout au long de la vie (Riedmann et al, 2006).

L'insécurité des revenus n'est pas préjudiciable uniquement au travailleur individuel, mais également à sa situation familiale. L'analyse de la Fondation sur la pauvreté au travail fait apparaître un lien évident entre la composition du ménage, les contrats non permanents ou des carrières interrompues et une vulnérabilité accrue (Peña-Casas et Latta, 2004). Ceci étant, il faudrait avoir conscience des pièges que recèle la flexicurité et qui peuvent se traduire par davantage de pauvreté au travail.



Orientations politiques



Considérations politiques

Lorsque les systèmes de protection sociale européens ont été conçus, ils étaient basés sur le «modèle du soutien de famille mâle» caractérisé par la rentrée d'un seul revenu dans la famille (le soutien de famille mâle), la femme ayant pour principale responsabilité l'organisation de la famille/du ménage. Les travailleurs gardaient souvent le même emploi tout le long de leur carrière. La croissance de la participation féminine dans la main-d'œuvre ainsi que la multiplication de parcours de carrière plus épisodiques et discontinus ont suscité un regain d'intérêt pour les différentes possibilités d'organisation du temps de travail tout au long de la vie. Un élément essentiel qu'il est nécessaire de prendre en considération est la conséquence des tendances abordées ci-dessus sur les droits à la protection sociale.

La situation financière et institutionnelle de chaque État membre est un élément important dans la réflexion, puisque celle-ci a un impact sur les possibilités de réforme. Il convient également de souligner que toutes les réformes nécessitent non seulement une bonne dose de courage politique, mais que du temps pourrait également être nécessaire pour qu'elles portent leurs fruits, en fonction du contexte économique spécifique. La transférabilité potentielle d'autres «idées» sur la flexicurité dépend de la

capacité économique et de la capacité politique institutionnelle, en ce compris les acteurs disposant d'un droit de veto, les préférences, la viabilité économique et la volonté politique d'accepter ces réformes aux différents niveaux de pouvoir.

La confiance: condition préalable à la flexicurité

Pour faire fonctionner la flexicurité, il est essentiel de réfléchir aux conséquences pour toutes les parties concernées: pour la personne (travailleur), pour la société, pour les entreprises. Pour faire ce lien, l'élément essentiel est la confiance. Si les personnes ont foi en l'avenir, elles seront disposées à prendre plus de risques concernant leur statut professionnel, à travailler plus «flexiblement» (flexibilité contractuelle, temps de travail, flexibilité fonctionnelle) et à concilier vie professionnelle et vie de famille.

Les personnes devraient également aborder les changements avec confiance: elles ne devraient pas considérer le changement comme quelque chose d'intrinsèquement négatif, mais être rassurées sur le fait que les moyens pour s'adapter aux circonstances sont disponibles. Une bonne illustration de ce propos est le fait qu'au Danemark, une législation de protection de l'emploi relativement faible coexiste



avec un taux considérable de rotation de la main-d'œuvre: 25 % des travailleurs danois changent d'emploi chaque année. Ce compromis est accepté car les travailleurs ont pleine confiance de trouver un autre emploi, équivalent, dans un délai raisonnable, grâce, d'une part, aux performances économiques générales du pays et, d'autre part, aux politiques actives du marché du travail danoises, comprenant des allocations de chômage généreuses.

Les personnes devraient pouvoir avoir confiance dans le travail: les travailleurs devraient pouvoir faire des projets de vie sans subir trop de désagréments et de risques pour leur carrière/pension. Les interruptions et transitions professionnelles doivent être organisées de telle façon que les travailleurs disposent de la structure de soutien nécessaire pour combiner leur vie professionnelle et personnelle. Les transitions devraient être adoucies afin de se dérouler tout au long de la vie entre le travail à temps plein et à temps partiel, entre différentes formes de statut professionnel et pour surmonter les périodes de chômage. La création d'emplois, la compétitivité et une croissance économique forte sont, bien entendu, également des facteurs très importants pour assurer le succès de telles transitions.

Pour créer cette société de confiance, les systèmes européens doivent être adaptés à cette nouvelle réalité: les systèmes de protection sociale, les systèmes du marché du travail et l'infrastructure sociale. Il n'existe pas de solution uniforme pouvant être transférée facilement d'un pays à l'autre.

Un rôle pour tous les partenaires

Il est essentiel d'instaurer une confiance mutuelle entre tous les acteurs impliqués dans cette configuration, notamment entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Aussi, il faut du temps pour mettre en œuvre une réforme, quelle qu'elle soit, et en tirer des résultats. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle essentiel non seulement dans l'acceptation, mais également dans le modelage de tout changement devant être introduit au niveau de l'entreprise (ainsi qu'au niveau sectoriel et national). Si les partenaires sociaux peuvent s'accorder sur une manière de gérer ces questions difficiles, ils pourraient essayer de développer de bonnes

pratiques pour ce faire. Les syndicats devraient être disposés à accepter une sécurité de l'emploi occupé moindre sur le court terme afin d'obtenir un marché du travail plus dynamique et une sécurité d'emploi plus importante sur le plus long terme.¹² Certains des processus de changement mettent du temps à porter leurs fruits. Leur association dans le processus décisionnel et de mise en œuvre pourrait améliorer la confiance.

Les partenaires sociaux peuvent participer à différents niveaux. Ils sont bien évidemment impliqués dans les négociations au niveau local, où ils peuvent jouer un rôle vital dans les négociations au sein de l'entreprise sur toute une série de questions, comprenant les aménagements du temps de travail, la formation et les salaires. Certaines de ces négociations peuvent avoir lieu à différents niveaux: convention collective au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays. Par ailleurs, dans certains pays, les partenaires sociaux jouent un rôle dans le processus législatif, que ce soit explicitement, de manière consultative ou par le biais d'autres canaux d'influence.

Des négociations à tous les niveaux pertinents peuvent donner un meilleur compromis entre flexibilité et sécurité.

Approche intégrée, multiniveaux

Étant donné la nature multidimensionnelle de la flexicurité, il est important de tendre à l'intégration des différents domaines de politique. La création d'un emploi durable et d'une cohésion sociale implique l'adoption d'une politique plus cohérente pour aborder ce problème ainsi qu'une interaction accrue entre les différents éléments et entre les différentes politiques (droit du travail, politiques du marché du travail et systèmes de protection sociale).

Il n'existe pas de recette miracle pour y arriver, que ce soit le modèle «danois» impliquant plus de flexibilité pour tous les travailleurs, ou une approche plus du type «marché du travail transitoire» comme le modèle néerlandais où les personnes entrent et sortent du marché du travail. Toutefois, il est important dans tous les systèmes que tous les acteurs soient associés et engagés aux niveaux pertinents dans une configuration tripartite.

Comme c'est le cas pour tout processus de changement, il est évident que, pour le processus de

¹² Discours prononcé par Per Madsen lors d'une conférence portant sur les marchés du travail transitoires et la flexicurité, Amsterdam, décembre 2006.

flexibilité, des compromis devront être conclus à tous les niveaux. Le dialogue, notamment le dialogue social, jouera donc un rôle essentiel sur le contenu des changements nécessaires et sur le mode de leur mise en œuvre.

Prendre les nouveaux risques sociaux en compte

L'impact des aménagements du temps de travail tout au long de la vie devrait être examiné du point de vue de leur effet sur les droits à la protection sociale, l'accès aux différents éléments des systèmes de sécurité sociale, le niveau des revenus et/ou des allocations de remplacement, et, finalement, la pérennité financière des systèmes de sécurité sociale.

L'insécurité des revenus n'est pas préjudiciable uniquement au travailleur individuel, mais également à sa situation familiale. L'analyse de la Fondation sur la pauvreté au travail fait apparaître un lien évident entre la composition du ménage, les contrats non permanents ou des carrières interrompues et une vulnérabilité accrue.¹³ Ceci étant, il faudrait avoir conscience des pièges que recèle la flexibilité et qui peuvent se traduire par davantage de pauvreté au travail.

Il faudrait accorder une attention particulière aux travailleurs plus vulnérables, qui pourraient ne pas profiter de formations et d'une mise à jour de leurs compétences. Différents types de formation pourraient s'avérer nécessaires pour des groupes particuliers de travailleurs (p. ex. ceux présentant des difficultés à l'apprentissage ou éprouvant une lassitude à l'égard de l'apprentissage). L'idée sous-tendant la flexibilité est celle d'un mouvement vers le haut dans un parcours de carrière. Certains travailleurs risquent d'être piégés dans des «mauvais contrats, à court terme».

Reconnaissance des droits

Le réexamen des systèmes de protection sociale devrait être fait de façon systématique afin de tenir compte de l'impact d'une flexibilité et d'une

flexibilité accrues pour les personnes et les systèmes. Cela pourrait se modeler sur la coordination des droits de sécurité sociale pour les travailleurs migrants et se baser sur les mêmes principes essentiels:¹⁴

- l'égalité de traitement (comme dans le modèle néerlandais entre les contrats temps partiel et temps plein);
- une législation pour les droits entourant les «transitions» entre différent(e)s statuts/contrats/périodes professionnel(le)s (p. ex. entre l'emploi et le travail indépendant, entre les différents contrats et avec les périodes de chômage);
- l'agrégation des périodes d'assurance, le maintien des droits (p. ex. des droits pour la constitution de la pension);
- la transférabilité des droits, en particulier pendant les transitions: maintien des droits acquis (cela pourrait être le point le plus délicat, puisque certains des droits acquis sont intrinsèquement liés au contrat, p. ex. l'accès à une assurance (complémentaire) pour les soins de santé).

Un autre aspect important qu'il convient de prendre en compte lors de l'analyse des conséquences d'une flexibilité accrue pour les personnes est le «package» global des droits sociaux. Par exemple, il est essentiel de réfléchir à tous les droits de protection sociale, tant les régimes du premier pilier, c.-à-d. les systèmes de sécurité sociale étatiques, que les régimes du second pilier, tels que les régimes professionnels pour les pensions complémentaires et les soins de santé.

La flexibilité constitue un énorme défi pour les années à venir et nécessite une réflexion approfondie de la part de tous les acteurs impliqués, à tous les niveaux, dans chaque État membre et au niveau européen. Toutefois, elle peut contribuer activement à l'apparition d'un marché du travail plus compétitif et productif caractérisé par des taux d'emploi plus élevés, tout en restant fidèle aux principes de base du modèle social européen.

¹³ 'Working poor in the EU' (Le travailleur pauvre dans l'UE), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Règlement de coordination 1408/71 sur la sécurité sociale pour les travailleurs migrants

Plus d'informations

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. et Perraudin C., 'Parental leave in European companies' (Le congé parental dans les entreprises européennes), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2006a, accessible en ligne sur la page

<http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. et Fagan C., 'Working time options over the life course: new work patterns and company strategies' (Options pour le temps de travail au cours de la vie: nouveaux modèles de travail et stratégies d'entreprise), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2006b, accessible en ligne sur la page

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. et Perraudin C., 'Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005' (Le travail à temps partiel dans les entreprises européennes – Enquête sur le temps de travail 2004-2005), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2007, accessible en ligne sur la page

<http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. and Kerkhofs M., 'Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility' (La flexibilité au niveau de l'entreprise, une typologie de la flexibilité du temps de travail), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism* (Les trois mondes de l'État-providence), Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe' (Le modèle méditerranéen de l'État-providence dans l'Europe sociale), *Journal of European Social Policy*, 1996, p. 17-37.

Goudswaard A. et de Nanteuil M., 'La flexibilité et les conditions de travail: étude qualitative et comparative dans sept États membres de l'Union européenne', Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2000, accessible en ligne sur la page

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U., Keuzenkamp S., Cebrian I., Fagan C., Klenner C. et Moreno G., 'Working time options over the life course: changing social security structures' (Options pour le temps de travail au cours de la vie: changement des structures de sécurité sociale), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2006, accessible en ligne sur la page

<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U., Luijckx R., Manzoni A. et Wilthagen T., 'Flexibility and security over the life course: results and policy implications' (Flexibilité et sécurité au cours de la vie: résultats et implications politiques), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, à paraître.

Naegele G., 'A new organisation of time over working life' (Une nouvelle organisation du temps durant la vie professionnelle), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2003, accessible en ligne sur la page

<http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. et Vermeylen G., 'Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail', Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2007, accessible en ligne sur la page

<http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. et Latta M., 'Working poor in the EU' (Le travailleur pauvre dans l'Union), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2004, accessible en ligne sur la page

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. et Wagner A., 'Working time and work-life balance in European companies' (Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les entreprises européennes), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2006, accessible en ligne sur la page

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. et Walthery P., 'Flexibility and social protection' (Flexibilité et protection sociale), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications, Luxembourg, 2003, accessible en ligne sur la page

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work' (Les politiques néerlandaises de flexicurité: normalisation du travail atypique), document présenté lors de la série de séminaires de la Fondation portant sur la flexicurité et l'employabilité, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, mai 2006, accessible en ligne sur la page

http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

«Les partenaires sociaux sont idéalement placés pour trouver de nouvelles façons de travailler. Nombre des solutions liées à l'amélioration de la flexibilité et de la sécurité sur le lieu de travail résident au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle et sont largement tributaires de la bonne coopération entre travailleurs et employeurs.»

Vladimir Špidla, commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances

«La flexicurité est une nouvelle approche qui tente de dépasser le débat stérile entre les partisans d'une flexibilité accrue et ceux qui cherchent à préserver et à défendre les formes traditionnelles de sécurité. Elle reconnaît que les entreprises, mais également certains travailleurs, appellent de leurs vœux une flexibilité accrue sur le marché du travail. Mais également que le développement de formes «atypiques» de travail peut conduire à une segmentation du marché du travail, avec toutes les conséquences négatives que cela entraîne pour les revenus, les perspectives de carrière et la motivation des travailleurs concernés.»

Nikolaus van der Pas, directeur général pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances, Commission européenne

Foundation Findings offre à tous les acteurs et à toutes les parties intéressées par le débat européen actuel sur l'avenir de la politique sociale des informations générales et des orientations politiques pertinentes. Les informations présentées dans cette publication se fondent sur des recherches réalisées par la Fondation et reflètent sa structure autonome et tripartite.



**Fondation européenne
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail**

Wyattville Road, Loughlinstown
Dublin 18,
Ireland
Tél.: (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu