

Séminaire thématique: Le développement des politiques nationales de flexicurité en réponse aux défis du marché du travail

1. Introduction

La flexicurité renforce la stratégie européenne en faveur de la croissance et de l'emploi: c'est une approche intégrée qui vise à augmenter, en même temps, la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. Dans le contexte de la stratégie de Lisbonne, elle passe par une gestion efficace du changement et par le développement de réformes des politiques de l'emploi et de la protection sociale afin de relever les défis de la mondialisation, de l'innovation technologique et du vieillissement démographique. La Communication de la Commission européenne «Vers des principes communs de flexicurité¹» entend être, pour les États membres, une source d'inspiration dans la définition de leurs priorités et la mise en place des mesures de ce processus de réforme en tenant compte de leur situation de départ et de leur propre configuration socioéconomique et institutionnelle.

Le 24 septembre 2008, la Commission européenne (DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances – DG EMPL) a organisé un séminaire thématique consacré au développement des politiques nationales de flexicurité en réponse aux défis du marché du travail. Le séminaire avait pour objet de débattre de différentes pratiques nationales dans le domaine de la flexicurité en vue d'associer davantage de pays et de parties prenantes aux travaux de la «Mission pour la flexicurité». La Mission est une initiative publique lancée cette année par la Commission, en étroite coopération avec les partenaires sociaux européens, qui vise à aider les États membres à intégrer les principes communs de flexicurité² dans leurs processus nationaux et à promouvoir l'application pratique des principes dans différents contextes nationaux. La mission a visité cinq États membres: la France, la Finlande, la Pologne, l'Espagne et la Suède afin de discuter avec les services compétents de la façon dont ils ont développé et mis en œuvre leurs politiques de flexicurité au niveau national.

Le séminaire a suscité un vif intérêt et a réuni des représentants officiels et des membres d'organisations non gouvernementales de 30 pays, au nombre desquels figuraient des délégués envoyés par les États membres de l'UE, la Norvège, la Macédoine, la Serbie et la Suisse, ainsi que des représentants des partenaires sociaux européens, d'ONG et de la Commission européenne.

Le séminaire a commencé par une intervention de **M. Xavier Prats Monné**, directeur pour l'emploi, la stratégie de Lisbonne et les affaires internationales (DG EMPL), qui a rappelé l'importance de l'apprentissage mutuel. Il a exposé le contexte de la «Mission pour la flexicurité» et a souligné l'intérêt des retours d'informations des États membres, des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes. Après cette introduction, le **commissaire Vladimír Špidla** a pris la parole pour insister sur le rôle de la flexicurité comme moyen de répondre aux attentes du marché du travail, notamment en période de ralentissement économique. La flexicurité est au cœur de la stratégie de Lisbonne et peut contribuer à la résolution de problèmes structurels, ainsi

¹ Communication de la Commission «Vers des principes communs de flexicurité» (COM(2007) 359), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:FR:PDF>

² http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_ingredients_fr.htm

qu'à l'insertion de groupes défavorisés sur le marché du travail. L'objectif est de parvenir à des résultats sur le long terme. Il n'existe pas, dans ce domaine, de modèle simple et immuable. Il convient d'appréhender les approches dans leur diversité, en fonction du contexte national. La contribution des partenaires sociaux à l'élaboration de réformes équilibrées et intégrées est, elle aussi, essentielle. Le commissaire Špidla s'est félicité du succès de la Mission et du dialogue très approfondi et constructif avec les États membres participants, qui facilitera l'échange de bonnes pratiques et renforcera l'apprentissage mutuel. Le rapport final de la Mission sera présenté au Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO) en décembre 2008.

2. Flexicurité: des principes au processus et aux progrès

Le professeur Ton Wilthagen, directeur d'un programme de recherche sur la flexicurité, a présenté les aspects essentiels du processus de formulation des politiques en matière de flexicurité et a décrit les développements actuellement en cours dans l'UE³. Il a défini la flexicurité comme une stratégie politique intégrée visant à augmenter, en même temps et de façon délibérée, d'une part, la flexibilité des marchés de l'emploi, de l'organisation du travail et des relations entre partenaires sociaux, et, de l'autre, la sécurité – sécurité de l'emploi et sécurité des revenus. L'Union européenne a mis en place le cadre politique: il revient à présent aux États membres de faire en sorte que la flexicurité fonctionne. Le développement des politiques de flexicurité dans l'UE se caractérise par les multiples niveaux auxquels il s'opère. Les relations et les interconnexions entre la sphère politique et les acteurs qui interviennent dans le processus de mise en œuvre revêtent dès lors une importance cruciale. Les mesures adoptées – au niveau de l'UE, de l'État membre, du secteur ou de l'entreprise, notamment – s'influencent mutuellement. Le professeur Wilthagen a ensuite passé en revue les différents instruments employés pour codifier les politiques de flexicurité selon les niveaux d'intervention. Dans beaucoup de pays, l'introduction ou la révision de mesures de flexicurité passe par une voie négociée, par ex. dans le cadre de conventions collectives ou de consultations – bipartites ou tripartites.

Il a en outre esquissé des pistes pour mettre en place un programme d'action en faveur de la flexicurité, en proposant les étapes suivantes: 1. Déterminer la situation de départ de votre pays; 2. Choisir votre parcours; 3. Définir les étapes concrètes de votre parcours; 4. Débattre de votre parcours d'un point de vue pratique; 5. Définir le contenu du programme de flexicurité; 6. Convenir des procédures de suivi et d'évaluation. D'une manière générale, les parcours de la flexicurité visent: à réduire les asymétries entre les formes d'emploi classiques et non traditionnelles; à augmenter la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs en développant et en renforçant la sécurité lors des transitions; à remédier à l'insuffisance des compétences et des opportunités au sein de la main-d'œuvre en renforçant les investissements dans les qualifications; et à améliorer les perspectives d'emploi pour les allocataires sociaux, prévenir la relégation de longue durée dans des régimes d'assistance sociale, régulariser le travail informel et renforcer la capacité de changement des institutions. Il ne faut cependant jamais perdre de vue que les États membres diffèrent grandement selon les défis qu'il leur faut relever, leur contexte institutionnel, leur situation de départ et leur parcours. Il est impératif que les États définissent leur propre parcours afin de progresser ensemble, sur la base de principes communs, dans une dynamique d'étalonnage des politiques et d'apprentissage mutuel. Cette démarche contribuera à un modèle européen durable, capable de relever les défis de la

³ On trouvera plus d'informations dans le document de discussion présenté par le professeur Wilthagen lors du séminaire thématique, qui peut être consulté à l'adresse: [http://www.mutual-learning-employment.net/stories/storyReader\\$256](http://www.mutual-learning-employment.net/stories/storyReader$256)

mondialisation, tout en respectant les attentes et les droits des citoyens en termes de protection et de cohésion sociale.

3. Relever les défis communs du marché du travail dans divers contextes nationaux

La séance d'ouverture a été suivie par la présentation de neuf exemples de pays, qui illustrent des possibilités variées d'application des principes de flexicurité dans différents contextes nationaux. Dans leurs brefs exposés, les représentants des neuf États membres concernés ont décrit les défis auxquels ils sont confrontés, les approches politiques qu'ils ont choisies, leurs objectifs et les aspects intéressants dans une perspective d'apprentissage mutuel.

Les interventions de l'Espagne et de la Slovénie portaient sur les *moyens de combler l'écart entre les travailleurs bien protégés et ceux qui le sont moins, et de garantir l'insertion sur le marché du travail*.

Pour l'**Espagne**, le principal défi à relever sur le marché du travail consiste à réduire l'incidence élevée des emplois temporaires. Le marché du travail espagnol manque aussi de flexibilité interne en ce qui concerne la capacité d'adaptation des travailleurs, la mobilité et les salaires. Il paraît également nécessaire de parvenir à un meilleur équilibre dans les mécanismes de protection sociale des travailleurs, surtout entre les politiques passives et actives du marché du travail. L'Espagne accorde beaucoup d'importance au dialogue social pour la mise en œuvre des actions et initiatives politiques. La stratégie du gouvernement espagnol combine des mesures visant à augmenter les taux d'emploi, en particulier pour les jeunes et les femmes, à moderniser les services publics de l'emploi (SPE) et à renforcer le système de sécurité sociale en encourageant la participation et la solidarité.

Compte tenu des caractéristiques spécifiques du marché du travail espagnol, certains aspects importants pour l'apprentissage mutuel relèvent davantage de la méthodologie employée que des actions ou des mesures en elles-mêmes. Cette méthode consiste à inclure toutes les mesures débattues et adoptées par les représentants des employeurs et des salariés, pour les intégrer dans le dialogue social, parallèlement aux dispositions législatives et aux conventions collectives.

En **Slovénie**, le taux de chômage est en baisse, mais la proportion de chômeurs de longue durée et non qualifiés est considérable. Le chômage des jeunes est également très élevé, tandis que les travailleurs plus âgés restent sous-employés. Dans ce contexte, le principal défi que la Slovénie doit relever est de trouver des solutions pour remédier à la segmentation de son marché du travail, avec d'un côté des travailleurs très bien protégés (souvent sous contrat à durée indéterminée) et de l'autre des salariés plus vulnérables, surtout ceux qui sont employés sous contrat de travail de durée déterminée. La réforme économique et sociale de 2006 visait à moderniser l'État-providence et à atteindre des taux d'emploi plus élevés. Les objectifs étaient notamment de créer un marché du travail plus flexible, avec un système de transferts sociaux plus équitable et plus motivant, et de garantir la durabilité à long terme du système de pensions et d'assurance-santé. En Slovénie, les composantes de la flexicurité font partie de stratégies plus vastes, axées sur le développement des ressources humaines, le marché du travail et les politiques sociales, en veillant à assurer la durabilité des finances publiques sur le long terme. Les prochaines étapes prévues sont notamment d'analyser l'impact des nouvelles mesures et des changements adoptés, de renforcer la flexibilité en mettant en place des liens étroits avec les

initiatives de formation tout au long de la vie et les politiques actives en faveur de l'emploi, de moderniser les systèmes de sécurité sociale et de sensibiliser le public aux enjeux de ces politiques.

La France et l'Italie ont exposé leurs *stratégies pour développer la flexicurité au sein de l'entreprise et assurer la sécurité des transitions pour améliorer les organisations du travail*.

La **France** s'emploie à instaurer un nouvel équilibre sur le marché du travail en vue de réaliser un triple objectif: stimuler le développement des entreprises, faciliter la mobilité des salariés et garantir la sécurité des salaires et des rémunérations. La politique française met donc l'accent sur la modernisation du dialogue social, pour faciliter l'embauche et améliorer les perspectives de carrière tout en assurant la sécurité des contrats de travail et en augmentant les chances de retrouver un emploi. La notion de parcours professionnel et l'adoption de mesures destinées à ouvrir des perspectives sûres à cet égard occupent une grande place dans l'approche française. Il s'agit notamment de:

- maintenir les droits des salariés et les garanties sociales dans les périodes de transition professionnelle (portabilité et transférabilité des droits);
- limiter la fragmentation du marché du travail et promouvoir une insertion professionnelle durable (en particulier pour les travailleurs plus âgés);
- créer un dialogue social dynamique.

Les aspects intéressants pour l'apprentissage mutuel sont, par exemple, les principes directeurs de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), les contrats de transition professionnelle et la réflexion en cours sur la portabilité et la transférabilité des droits.

L'**Italie** est elle aussi confrontée au défi que représente une forte proportion de contrats à durée déterminée. Il est particulièrement difficile pour les jeunes de décrocher un contrat de travail de longue durée. Une autre priorité est de relever le taux d'emploi des femmes et des travailleurs plus âgés. L'un des problèmes de l'Italie réside dans une société duale, caractérisée par des niveaux de production et de performances économiques très différents selon les régions. L'objectif du gouvernement italien est de poursuivre le processus de réforme en cours, qui se fonde sur le renforcement des opportunités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, sur la modernisation des allocations de chômage et des services publics de l'emploi, et sur la révision du système scolaire en vue de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Les politiques menées laissent une grande place à la participation des partenaires sociaux et des acteurs locaux dans le développement et la mise en œuvre d'un concept national de flexicurité.

La séance de l'après-midi s'est ouverte sur des présentations dans lesquelles la Finlande, la Lettonie et le Royaume-Uni ont décrit leurs efforts pour *remédier à l'insuffisance des compétences et des opportunités au sein de la main-d'œuvre et promouvoir la formation tout au long de la vie*.

Pour la **Finlande**, le grand défi est d'assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée en période de changement structurel (face aux problèmes du vieillissement de la population active, du faible niveau d'éducation et de compétences, et de l'inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications professionnelles). La politique menée s'articule autour d'une vaste réforme des

systèmes d'éducation et de formation des adultes, ainsi que des allocations et autres mesures d'incitation financières dans ce domaine. L'accent est mis, par ailleurs, sur la construction d'un système cohérent et coordonné pour anticiper les besoins de main-d'œuvre et de compétences au niveau national, régional et local⁴. Les objectifs définis sont notamment (i) d'améliorer la capacité fonctionnelle, la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation, (ii) d'accroître la participation de tous les groupes d'âge aux activités d'éducation et de formation, (iii) de rapprocher ces activités de la vie professionnelle, en mettant en place une offre de formation et d'éducation plus orientée vers la demande, (iv) de créer des connexions entre l'acquisition de compétences et le développement des entreprises.

Dans la perspective d'un apprentissage mutuel, les aspects à retenir sont l'accent mis sur l'intervention et la mise en place d'une approche intégrée grâce au modèle de «sécurité dans le changement». L'objectif de ce modèle est d'améliorer la situation de salariés menacés ou touchés par des licenciements économiques. Les parties prenantes de ce modèle opérationnel sont notamment les employeurs, les salariés et les services de l'emploi, mais aussi les municipalités. Le modèle de sécurité dans le changement prévoit:

- des autorisations d'absences rémunérées durant la période de préavis pour la recherche d'un autre emploi;
- le droit à des services d'orientation professionnelle, d'accompagnement et de formation;
- une augmentation des allocations de chômage;
- un renforcement de l'obligation d'information et de négociation pour les employeurs;
- des services de l'emploi plus efficaces.

La **Lettonie** se caractérise par un faible taux de participation à la formation tout au long de la vie, des investissements très limités des entreprises dans ce type de formation et la priorité accordée à l'éducation formelle. La politique lettone concentre donc ses efforts sur la formation des salariés, sur les mesures de politiques actives du marché du travail (en particulier pour les personnes sans travail et celles qui risquent de perdre leur emploi), sur une coopération plus étroite avec les employeurs et sur les services de conseil et d'orientation professionnelle. L'objectif est d'accroître la participation à la formation tout au long de la vie pour passer du taux actuel de 7,1% environ à 10,6% en 2009 et 12,5% en 2010⁵. Les aspects intéressants pour l'apprentissage mutuel ont trait à la participation des employeurs aux politiques actives du marché du travail, aux mesures spécifiques pour les jeunes et les travailleurs plus âgés, et à la disponibilité des services d'orientation professionnelle pour tous les groupes de population.

Le **Royaume-Uni** a mis au point et expérimente actuellement un service intégré d'aide à l'emploi et à l'acquisition de compétences. Un défi important pour le Royaume-Uni est d'atteindre un taux d'aptitude fonctionnelle à la lecture et au calcul de 95% parmi les adultes d'ici 2020. Dans cette optique, un processus d'intégration des services est en cours, afin de réduire la complexité des démarches et de répondre aux besoins des employeurs et des clients d'une manière plus souple

⁴ Pour de plus amples informations sur le système finlandais de précision des besoins de compétences et des attentes du marché du travail, veuillez vous reporter aux documents préparés pour l'évaluation par les pairs qui s'est tenue à Helsinki en 2006:

<http://www.mutual-learning-employment.net/ForecastingSkillsandLabourMarketNeeds>

⁵ On trouvera plus d'informations concernant les stratégies lettones de soutien à la formation tout au long de la vie sur la page web de l'évaluation par les pairs organisée à Riga en 2005:

<http://www.mutual-learning-employment.net/Supportinglifelonglearning>

et plus réactive⁶. L'aide à l'emploi a aussi été renforcée pour aider les chômeurs et les personnes peu qualifiées à trouver un emploi durable (examen des compétences en fonction des aspirations à long terme et des objectifs professionnels à court terme, services personnalisés, etc.). Les autorités britanniques souhaitent aussi renforcer le rôle et la contribution des employeurs dans l'amélioration des qualifications du personnel. L'intégration des services d'aide à l'emploi et de développement des compétences offre une opportunité de sensibiliser les employeurs à l'intérêt, pour les entreprises, de contribuer à la formation de leur personnel et ouvre le débat sur les avantages du développement du capital humain.

Pour mettre ces politiques en pratique, le Royaume-Uni a instauré une Commission d'aide à l'emploi et à l'acquisition de compétences afin de faire entendre la voix des employeurs et de renforcer leur contribution aux services d'emploi et de formation. La Commission servira aussi d'organe consultatif pour le gouvernement. L'accent est mis sur les qualifications qui donnent accès à des emplois, sur la fourniture d'un service orienté vers les besoins des clients et des employeurs, avec un soutien particulier aux personnes plus défavorisées sur le marché du travail. Les conseillers des agences «Jobcentre Plus» (le SPE) et la nouvelle initiative «Adult Careers Service» unissent leurs efforts pour proposer un service personnalisé qui tient compte à la fois des objectifs professionnels à court terme et des aspirations à long terme, et donne la priorité au développement de compétences susceptibles de garantir un emploi durable.

Les aspects retenus dans une perspective d'apprentissage mutuel sont les suivants:

- Identification précoce des besoins en termes de compétences;
- Soutien personnalisé, basé sur les besoins;
- Outil universel pour cerner les besoins de compétences;
- Continuité de l'aide à l'emploi, avant et après;
- Accent mis sur les solutions à long terme.

Enfin, la Pologne et la Suède ont concentré leur action sur les *moyens d'améliorer les perspectives d'emploi pour les allocataires sociaux*.

Dans ce contexte, la **Pologne** s'emploie à renforcer l'efficacité des politiques du marché du travail. L'objectif est de moderniser le SPE et d'améliorer son image dans l'opinion publique, tout en mettant en place des services et autres dispositions sur le marché du travail, notamment des plans d'action individuels, des programmes spéciaux, des mesures d'investissement dans le capital humain et des formations sur le lieu de travail. L'accent est mis également sur des initiatives destinées à faciliter l'accès des travailleurs plus âgés au marché du travail et à réformer le système de pension. La modernisation de la formation continue afin de mieux répondre aux attentes des demandeurs d'emploi et des employeurs est une autre priorité de la politique polonaise. Enfin, les partenaires sociaux et les ONG sont encouragés à participer à la mise en œuvre des politiques de flexicurité.

En **Suède**, la part de la population dépendant de prestations sociales tendait, depuis quelque temps, à demeurer stable, à un niveau relativement élevé. Le défi était donc de remettre les gens au travail. Comme les employeurs sont enclins à recruter de préférence parmi la population active, les autorités suédoises doivent lutter contre la stigmatisation des chômeurs, et plus particulièrement de ceux qui sont touchés par le chômage de longue durée. La politique adoptée

⁶ On trouvera plus d'informations concernant les efforts déployés au Pays de Galle pour faire coïncider l'offre et la demande de compétences sur la page web de l'évaluation par les pairs organisée en 2007: [http://www.mutual-learning-employment.net/stories/storyReader\\$232](http://www.mutual-learning-employment.net/stories/storyReader$232)

repose sur trois piliers: accroître l'offre de main-d'œuvre en rendant le travail plus rémunérateur; accroître la demande de main-d'œuvre en allégeant les charges; et renforcer l'efficacité de l'adéquation entre l'activité exercée et le travailleur, autrement dit, mettre la bonne personne à la bonne place. Pour augmenter l'offre de la main-d'œuvre, le gouvernement a opté pour des politiques destinées à encourager le retour à l'emploi en baissant les allocations de chômage, jugées très généreuses. Dans le même temps, pour augmenter la demande, les cotisations de sécurité sociale ont été réduites pour les groupes vulnérables, en particulier les jeunes, les travailleurs plus âgés, les immigrants et les allocataires sociaux qui touchent des prestations depuis plus d'un an. Une autre politique a pour objet de réduire la proportion de personnes vivant de prestations de maladie. Après trois mois d'absence, on évalue si la personne malade est capable d'exercer une activité sur son lieu de travail précédent et, après six mois, on procède à un autre examen pour déterminer si elle est en état de retrouver un emploi quelconque sur le marché du travail. Ces politiques, couplées à d'autres mesures, ont permis, pour la première fois depuis des décennies, d'inverser la tendance des taux d'emploi et de congés de maladie (le premier est désormais en augmentation, tandis que le second diminue).

4. Discussions

De fructueux débats, enrichis par les interventions du public, ont émaillé le séminaire thématique. Une question a été soulevée à plusieurs reprises et a retenu l'attention de nombreux participants: celle de la relation entre le concept de flexicurité et *l'égalité entre les sexes*. Comment répondre aux craintes relatives à un conflit éventuel à cet égard? Ton Wilthagen a rappelé que l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite dans les principes communs de flexicurité et fait donc partie intégrante du concept. Xavier Prats Monné a ajouté que la Commission accorde beaucoup d'importance à la prise en compte de la dimension de genre, notamment au regard de l'objectif de Lisbonne d'un taux d'emploi féminin de 60% dans l'UE d'ici 2010. Un autre problème abordé dans ce contexte concernait l'accès des femmes au système de protection sociale. Cette question est liée à la participation à temps plein ou à temps partiel au marché du travail et aux activités non rémunérées (par ex. les soins) qui incombent principalement aux femmes. Le professeur Wilthagen a répondu que des efforts étaient faits pour combler l'écart entre emploi ordinaire et emploi atypique, et pour remédier aux inégalités salariales entre hommes et femmes, grâce notamment au concept de marché du travail transitoire.

Une autre question portait sur le *rôle des ONG et des employeurs publics* dans le concept de flexicurité. Le commissaire Špidla a insisté sur le fait que la flexicurité est un concept sociétal qui concerne tout le monde. Il ne se rapporte pas seulement au marché du travail, mais affecte aussi les systèmes de sécurité sociale. Les administrations publiques ont donc un double rôle à jouer: mettre en œuvre les politiques de flexicurité en tant que pouvoirs exécutifs, et appliquer ces principes en tant qu'employeurs.

Un intervenant dans le public a déclaré que la priorité ne devrait pas être de développer de nouveaux concepts, mais plutôt de mettre en pratique ceux qui existent déjà, car cela se révèle souvent très difficile. M. Špidla a convenu qu'il fallait veiller à l'application des principes existants, mais il a souligné que, dans un monde en évolution très rapide, il est nécessaire de réfléchir et de trouver de nouvelles idées. La modernisation et l'innovation sociale demandent généralement beaucoup de temps avant d'être pleinement mises en pratique, mais cela ne devrait pas pour autant freiner la recherche de solutions nouvelles.

Une question du public concernait les droits et les responsabilités de l'individu. Le *niveau individuel* est-il exclu du concept de flexicurité? Le professeur Wilthagen a répondu qu'il est inclus dans le niveau de l'entreprise et M. Prats Monné a fait remarquer que l'adoption des principes de flexicurité ne doit pas passer par la contrainte, mais par la compréhension, et qu'en conséquence, ces principes reposent sur la confiance et sur la conscience des droits et des responsabilités. Une autre personne de l'assistance craignait qu'en se polarisant sur les politiques de flexicurité, on ne finisse par perdre de vue les objectifs poursuivis. Ton Wilthagen a tenu à rappeler que la flexicurité était un moyen et non une fin en soi: une simple méthodologie permettant d'atteindre les objectifs fixés.

D'autres questions soulevées portaient notamment sur *l'importance des services d'intérêt général* pour favoriser l'insertion des groupes vulnérables sur le marché du travail, sur les *contraintes financières*, sur la nécessité de garantir la *participation de tous les acteurs concernés* (y compris ceux qui, d'ordinaire, ne sont pas explicitement représentés par les partenaires sociaux, comme les travailleurs plus âgés, les jeunes, les femmes, etc.) et de veiller à ce que la flexicurité ne sape pas le modèle social européen.

5. La contribution des services publics de l'emploi à la flexicurité

Les services publics de l'emploi (SPE) des États membres ont présenté en détail leur contribution à la mise en œuvre des politiques de flexicurité. Le président du groupe de travail des SPE, M. Christian Charpy, directeur général de l'ANPE, France, a exposé les résultats des discussions entre ces services. Les SPE des États membres cherchent des moyens de jouer un rôle plus efficace et proactif. Dans leurs efforts pour adapter leurs services et leur organisation, les SPE s'emploient notamment à:

- faciliter la recherche de nouvelles sources d'emploi (évaluation quantitative et qualitative des besoins de main-d'œuvre, anticipation);
- gérer la mobilité croissante des travailleurs et contribuer à l'information disponible sur le marché du travail concernant les changements d'emplois;
- intervenir comme intermédiaires professionnels auprès des employeurs pour l'ensemble de leurs activités de recrutement;
- renforcer les services destinés aux catégories les plus éloignées du marché du travail;
- servir de point de référence pour la coordination des services de différents acteurs (cohérence territoriale);
- évaluer l'efficacité et l'impact des mécanismes propres aux SPE et accroître leur participation à l'élaboration des politiques du marché du travail.

Les SPE des États membres adopteront une *recommandation commune sur la contribution des services publics de l'emploi à la flexicurité* en décembre 2008.

6. La contribution des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes à l'application des principes communs de flexicurité

Des représentants de la Confédération européenne des syndicats (CES), de l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), de BusinessEurope, du Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), de la plateforme sociale et d'UNI-Europa (l'organisation régionale européenne de l'Union Network International) ont débattu de la contribution des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes à l'application des principes communs de flexicurité.

Mme Bernadette Segol, d'**UNI-Europa**, a évoqué la protection des travailleurs intérimaires et a plaidé pour l'adoption d'une législation cadre concernant ce secteur, dont le rôle sur le marché du travail doit être reconnu. Il faut garantir l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires par rapport aux travailleurs permanents, bien que des exceptions à cette règle puissent être envisagées, pour autant que la protection des travailleurs soit assurée et que ces exceptions aient été approuvées par les partenaires sociaux. M. Rolf Gleissner, de l'**UEAPME**, a présenté la contribution des partenaires sociaux autrichiens à la flexicurité comme exemple de bonne pratique. Il a ainsi mis en avant trois initiatives. La nouvelle loi autrichienne sur le temps de travail contribue à la flexicurité en accordant la possibilité de travailler 10 heures par jour sans rémunération d'heure supplémentaire, tout en offrant la sécurité d'une majoration de 25% des heures supplémentaires des travailleurs à temps partiel, pour encourager le respect du temps de travail convenu. Afin de lutter contre le chômage des jeunes, des dispositions ont été prises pour garantir la possibilité de trouver un lieu d'apprentissage à tous les jeunes intéressés, mais parallèlement, pour la première fois, un employeur pourra décider de mettre fin à un contrat d'apprentissage. Enfin, l'assurance chômage couvrira désormais aussi les travailleurs free-lance, les indépendants et les entrepreneurs. M. Conny Reuters, représentant de la **plateforme sociale**, a souligné la nécessité d'associer non seulement les partenaires sociaux, mais aussi l'ensemble de la société civile à l'application des principes de flexicurité. En appelant de ses vœux un nouveau pacte social, il a insisté sur l'importance d'un marché du travail ouvert à tous, d'une politique d'insertion active, de l'éducation formelle et informelle, de l'égalité entre les sexes, de la conciliation de la carrière professionnelle et de la vie privée, et des services d'intérêt général. M. Charles Nolda, du **CEEP**, est revenu sur le rôle des employeurs publics dans le développement et la mise en œuvre de la flexicurité. Les employeurs publics sont confrontés à des défis particuliers, dans la mesure où ils sont doublement concernés: ils sont les fournisseurs de services sur lesquels repose la flexicurité, mais en même temps, ils sont aussi des employeurs. Mme Renate Hornung-Draus, qui représentait **BusinessEurope** et qui est membre de la Mission pour la flexicurité, a rappelé que la flexibilité et la sécurité ne doivent pas être perçues comme deux concepts qui ne peuvent se renforcer qu'au détriment l'un de l'autre. Il faut mettre l'accent sur la sécurité de l'emploi en général, plutôt que sur l'assurance de garder un emploi en particulier. Il convient donc de développer des moyens de faciliter la transition des travailleurs d'un emploi à un autre, grâce notamment à des stratégies de formation tout au long de la vie et à des politiques actives du marché du travail. Cependant, chaque pays doit trouver son propre équilibre entre les quatre piliers de la flexicurité: souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail efficaces et systèmes de sécurité sociale modernes. Enfin, Mme Maria Helena André, de la **CES**, membre elle aussi de la Mission pour la flexicurité, a remarqué que cette notion suscite encore beaucoup d'inquiétudes et que le CES ne ménage pas ses efforts pour les surmonter. De nombreuses mesures ont été prises au niveau national sans être explicitement décrites comme des aspects de la flexicurité. Ce n'est donc pas le mot qui

importe (et il est vrai qu'il n'a pas toujours eu bonne réputation), mais le concept. Il est essentiel de garantir une approche intégrée et équilibrée et de veiller à la participation des partenaires sociaux.

7. Table ronde avec les membres de la Mission pour la flexicurité

Les membres de la Mission pour la flexicurité, les partenaires sociaux et d'autres intervenants ont commenté les éléments qui ont été présentés et discutés durant le séminaire, avant de répondre aux questions du public. M. Prats Monné a déclaré qu'il est frappant de constater que le mot «flexicurité» évoque chez certains des sentiments négatifs. Il faut se méfier du risque de récupération politique. Il a mis en avant la nécessité de régler les problèmes du marché du travail d'une manière stratégique et équilibrée pour faciliter le débat au niveau national. Le degré d'engagement remarquable dont les partenaires sociaux ont fait preuve dans le cadre de la Mission pour la flexicurité peut y contribuer et est, à cet égard, très rassurant. **Mme Darja Senčur Peček**, professeur de droit du travail à l'Université de Maribor et membre de la Mission, a fait remarquer que c'est le concept qui compte, ainsi que l'idée qui a été lancée, et non le terme qui est utilisé, même s'il est mal perçu. Des membres de l'assistance ont pris la parole pour souligner l'importance de lier la flexicurité au combat contre l'exclusion sociale, la nécessité de renforcer une approche intégrée qui combine des politiques actives du marché du travail et des stratégies de formation tout au long de la vie, et le rôle essentiel des SPE dans la mise en œuvre des politiques en faveur de la flexicurité et du retour à l'emploi, sans se cantonner dans le versement d'indemnités de chômage.

Dans son discours de clôture, **M. Xavier Prats Monné** a conclu que la flexicurité passe par la confiance et la responsabilisation. Aussi s'est-il félicité de la participation des partenaires sociaux à ce séminaire. La Commission européenne tiendra compte de ces discussions dans le rapport final de la Mission pour la flexicurité qui sera présenté au conseil EPSCO en décembre 2008.